

T.C.
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İLETİŞİM ANABİLİM DALI

KURUMLARIN QUEER BİREYLERE YÖNELİK
İLETİŞİM STRATEJİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Serra UYSAL

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Halime YÜCEL

NİSAN, 2024

ÖNSÖZ

Tez yolculuğumda bana rehberlik eden sevgili danışmanım Prof. Dr. Halime Yücel'e ve desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen aileme, yakınlarıma teşekkür ederim. Queer topluluğunun güçlü seslerini duyurma çabalarına adanmış bu çalışmada bana ilham veren ve yön gösteren herkese minnettarım. Sizlerin katkısı bu çalışmanın ayrılmaz bir parçasıdır.

Serra Uysal

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	2
İÇİNDEKİLER	3
KISALTMALAR	5
GÖRSEL LİSTESİ.....	6
TABLO LİSTESİ.....	7
RÉSUMÉ	8
ABSTRACT.....	11
ÖZET.....	14
GİRİŞ	17
1. İLETİŞİM ÇALIŞMALARINDA QUEER PERSPEKTİFLER.....	23
1. 1. Toplumsal Cinsiyet ve İletişim Üzerine Çalışmalar	26
1. 2. Queer Perspektiflerin İletişim Çalışmalarındaki Yeri.....	31
1. 3. Queer Teori	40
1. 3. 1. Heteronormativite ve Heteroseksüel Matris: Queer Bakış Açısı	45
1. 3. 2. Toplumsal Cinsiyetin Performatifliği ve Queer Yaklaşımlar	49
1. 3. 3. Queer İletişimi Bağlamında Özne ve Kimlik Kategorileri	52
1. 3. 4. Türkiye’de Queer Olmak: Sosyal ve Kurumsal Dinamikler.....	56
2. ÖRGÜTSEL İLETİŞİM.....	67
2. 1. Örgütsel İletişimde Queer Teori: Paradigmaların Değişimi	70
2. 2. Kesişimsellik: Kimliklerin Birleşim Noktası.....	72
2. 3. Çeşitlilik Yönetimi ve Queer Bakış Açısı.....	76
2. 4. Rainbow Washing: Değerler ve Gerçekler Arasındaki Boşluk.....	79
3. KURUMLARIN QUEER BİREYLERE YÖNELİK TEMSİL VE STRATEJİ DİNAMİKLERİ.....	83
3. 1. Kurumların Web Sitelerinin Derinlemesine İncelemesi	88
3. 1. 1. Kurumların Yayınladıkları Raporlar ve Tanımları	89
3. 1. 2. İçeriklerdeki Simgesel Temsil.....	94
3. 1. 3. Global Tutarlılık Eksikliği	95
3. 2. Kurumların Strateji Yapılandırıcılarıyla Görüşmeler	99
3. 2. 1. Kurumsal Söylem ve Temsilin İncelenmesi	104
3. 2. 2. Queer Bireylere Tanınan Haklar ve Politikalar.....	107

3. 2. 3. Sessiz Politika, Görünürlük Sorunları ve Ayrımcılık İncelemesi	112
3. 2. 4. Kesişimsellik Perspektifinden Kurum Stratejileri.....	117
DEĞERLENDİRME.....	120
SONUÇ	124
KAYNAKÇA.....	128
ÖZGEÇMİŞ	136



KISALTMALAR

AİHM: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

LGBT: Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Trans

LGBTI: Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks

LGBTIQA: Lezbiyen, Gay, Biseksüel, Trans, İntersex, Queer, ve Aseksüel

CYCKCÖ: Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri

GLSEN: Gey, Lezbiyen ve Heteroseksüel Eğitim Ağı (Gay, Lesbian & Straight Education Network)

CSR: Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Corporate Social Responsibility)

ESG: Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetim (Environmental, Social, and Corporate Governance)

D&I: Çeşitlilik ve Kapsayıcılık (Diversity & Inclusion)

DE&I: Çeşitlilik, Hakkaniyet ve Kapsayıcılık (Diversity, Equity & Inclusion)

Kaos GL Derneği: Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği

STK: Sivil Toplum Kuruluşu

GÖRSEL LİSTESİ

Görsel 1: Posta, 11 Temmuz 2013 (Demiryakan ve Ensari, 2017)

Görsel 2: Korkusuz, 11 Mart 2016 (Demiryakan ve Ensari, 2017)

Görsel 3: Rainbow Disney Collection Product Examples, 2019 (Block, Tara. Rainbow Disney Pride 2019 Collection)

Görsel 4: Rainbow Disney Treats, 2019 (Inigo, Joey. “Disneyland Resort Launches Rainbow Treats, Merch for GAY DAYS 2019 Weekend.”)

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Yardımlar ve Tıbbi-Psikolojik Destekler (Kaos GL, 2022)

Tablo 2: Kurumların Çeşitlilik Tanımları İncelemesi

Tablo 3: Kurumların Web Sitelerinde Queer Bireylere Yönelik Detaylı Planları

Tablo 4: Detaylı Plana Sahip Kurumların Web Sitelerindeki İçerikler

Tablo 5: Örneklemenin Demografik Özellikleri

Tablo 6: Kurumlarda Queer Bireylere Tanınan Haklar

Tablo 7: Kurumların Queer Bireyler İçin İletişim Kanalları

Tablo 8: İş Yerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri (Kaos GL, 2022)

Tablo 9: Kurumların Kesişimsellik Gündemi

RÉSUMÉ

Cette étude détaille les stratégies de communication des institutions envers les individus queer, la place des études de genre et de la théorie queer dans les études de communication, et la manière dont les institutions appliquent la théorie queer dans la communication stratégique. En examinant des concepts tels que la gestion de la diversité et le rainbow-washing, la représentation des individus queer à travers les sites web et les rapports d'entreprises, et les dynamiques de stratégie, cette recherche fournit une analyse approfondie. Elle discute des politiques et des pratiques des institutions envers les individus queer. L'étude met en lumière les intersections de la théorie queer et de la communication sous divers angles disciplinaires et perspectives, montrant comment ces interactions façonnent les normes sociales, les valeurs et les attentes, et dévoilent les dynamiques variées du genre dans la communication.

La première partie de l'étude aborde la construction et la compréhension des identités de genre et sexuelles à travers les concepts de performativité, d'hétéronormativité et de matrice hétérosexuelle. La théorie queer analyse la construction culturelle de la sexualité et comment le pouvoir est distribué de manière asymétrique parmi les catégories sexuelles. Elle embrasse les expressions d'identité non normatives et présente une alternative radicale aux arrangements sociaux existants. En affirmant que le sexe biologique est autant une construction que le genre, elle élabore cette pensée à travers des concepts tels que la performativité, la performance, la matrice hétérosexuelle et l'hétéronormativité. Ce cadre théorique révèle comment les individus queer sont façonnés et questionnés par les structures et les normes sociales.

Émergeant dans les années 1990 comme une extension des études gaies et lesbiennes, la théorie queer remet en question les normes de genre. Le terme "queer" a été initialement adopté par les activistes et les universitaires du mouvement LGBTQ+ aux États-Unis dans les années 1990. Teresa de Lauretis, une théoricienne féministe du cinéma, fut la première à utiliser le concept dans la littérature, forgeant "la théorie queer" pour désigner un ensemble de pensées célébrant la "queerness" et la différence au lieu de l'acceptation mainstream (Seidman, 1993). En se concentrant sur les identités de genre, les préférences sexuelles, les rôles et les expressions, cette théorie critique la construction sociale du genre et de la sexualité à travers le concept de la matrice hétérosexuelle, affirmant que le genre est performé et non inné. Les travaux de penseurs comme Judith Butler et Eve Kosofsky Sedgwick approfondissent cette analyse. Sedgwick examine les normes hétéronormatives liées aux identités sexuelles et aux rôles de genre à travers le concept du "placard." Butler soutient que le genre est une performance régulée par la matrice hétérosexuelle. La théorie de la performativité

du genre de Judith Butler suggère que le genre est une performance répétée et réinventée par les individus, mettant en lumière le genre comme une construction sociale et culturelle. Cette approche indique que les catégories identitaires telles que le genre et la sexualité, ainsi que la race, la classe et l'ethnicité, sont socialement et culturellement construites, soutenant le concept d'intersectionnalité.

La première partie couvre en profondeur les sujets et concepts d'identité, les expériences d'être queer en Turquie, le rôle du genre dans la communication, le potentiel critique de la théorie queer, et la nature performative du genre. Les sujets et les identités sont façonnés par la manière dont les individus se positionnent et s'expriment au sein des relations et structures sociales. En discutant des défis sociaux et institutionnels auxquels les individus queer sont confrontés en Turquie, cette section questionne la performativité du genre et la reproduction continue des identités de genre.

La deuxième partie explore comment les stratégies de diversité et de communication des entreprises affectent les individus queer dans un contexte de communication organisationnelle. Elle examine comment ces politiques sont formées, leur reflet sur les expériences des individus queer au travail, et comment ces stratégies se rapportent à l'intersectionnalité et au rainbow-washing. Le rainbow-washing est analysé pour indiquer si le soutien et la participation des institutions, notamment pendant des périodes spéciales comme le Mois des Fiertés, reflètent des politiques et pratiques véritablement inclusives. Cette approche met souvent en évidence le conflit entre les objectifs commerciaux et la responsabilité sociale, suggérant que les institutions doivent fournir un environnement véritablement inclusif et favorable. L'adéquation des stratégies de diversité et d'inclusivité des institutions pour répondre aux défis intersectionnels auxquels les individus queer sont confrontés et comment ces lacunes entravent la création d'un environnement de travail véritablement inclusif sont également discutées.

La troisième partie examine en profondeur les sites web des institutions et analyse le contenu partagé par les constructeurs de stratégie lors des entretiens. Les résultats se concentrent sur les stratégies de communication envers les individus queer et comment ces stratégies sont positionnées au sein de structures sociales hétéronormatives plus larges. Cette section offre une investigation détaillée de la manière dont le langage utilisé sur les sites web d'entreprise et autres canaux de communication reflète et renforce les schémas hétéronormatifs. Elle évalue la représentation de la queerness par les institutions, l'interaction de ces représentations avec les normes et stéréotypes de genre, et comment elles promeuvent la diversité et l'inclusivité tout en renforçant les normes de genre binaires. Les entretiens avec les constructeurs de stratégie mettent en lumière les effets concrets des mesures prises par les institutions dans un cadre de diversité et d'inclusivité. Les résultats révèlent que les institutions manquent souvent de développer des stratégies claires pour répondre aux besoins spécifiques des individus queer. Cette insuffisance est mise en évidence par les canaux de communication limités avec les individus queer, principalement

restreints à la "communication verbale en cas de besoin," notamment dans les secteurs dynamiques et en évolution rapide, indiquant un manque de priorisation de cette question. Une analyse approfondie des politiques et pratiques au-delà des revendications superficielles d'inclusivité démontre comment les entreprises renforcent les structures hétéronormatives et le manque de stratégies spécialisées pour les individus queer, limitant considérablement leurs efforts dans ce domaine. La présence de groupes DE&I joue un rôle central dans la promotion de la diversité et de l'inclusivité. Cependant, les efforts à travers les conseils éthiques et les groupes DE&I, bien que prenant des mesures significatives pour combattre la discrimination, sont insuffisants pour développer des stratégies spécifiques aux besoins des individus queer. Ces lacunes indiquent que les institutions évitent de prendre des mesures concrètes pour représenter et défendre les droits des individus queer, recourant plutôt à des pratiques de rainbow-washing perçues comme des efforts pour créer une image publique favorable. Une investigation approfondie a été menée sur l'efficacité et l'exhaustivité des politiques et pratiques des institutions en matière de diversité et d'inclusivité au niveau local. L'étude révèle que bien que les stratégies de diversité et d'inclusivité des institutions puissent sembler inclusives en surface, un examen plus approfondi montre qu'elles renforcent les structures hétéronormatives et entravent des avancées significatives vers une véritable représentation et défense des droits des individus queer. Elle démontre la nécessité de remodeler les stratégies de communication des institutions envers les individus queer. Cela nécessite d'adopter une approche sensible aux expériences des individus queer non seulement dans la communication externe mais aussi dans la communication interne, la politique d'entreprise et les pratiques.

ABSTRACT

This study details the communication strategies of institutions towards queer individuals, the place of gender studies and queer theory in communication studies, and how institutions apply queer theory in strategic communication. By examining concepts such as diversity management and rainbow-washing, the representation of queer individuals through corporate websites and reports, and the dynamics of strategy, this research provides an in-depth analysis. It discusses the policies and practices of institutions towards queer individuals. The study highlights the intersections of queer theory and communication from various disciplines and perspectives, showing how these interactions shape social norms, values, and expectations and uncover the diverse dynamics of gender in communication.

The first part of the study addresses how gender and sexual identities are constructed and understood through concepts of performativity, heteronormativity, and the heterosexual matrix. Queer theory analyzes the cultural construction of sexuality and how power is asymmetrically distributed among sexual categories. It embraces non-normative identity expressions and presents a radical alternative to existing social arrangements. Arguing that biological sex is as much a construct as gender, it elaborates this thought through concepts such as performativity, performance, the heterosexual matrix, and heteronormativity. This theoretical framework reveals how queer individuals are shaped and questioned by social structures and norms.

Emerging in the 1990s as an extension of gay and lesbian studies, queer theory challenges gender norms. The term "queer" was initially embraced by activists and scholars within the LGBTQ+ movement in the United States during the 1990s. Teresa de Lauretis, a feminist film theorist, was the first to use the concept in literature, coining "queer theory" to refer to a body of thought that celebrates "queerness" and difference instead of mainstream acceptance (Seidman, 1993). Focusing on gender identities, sexual preferences, roles, and expressions, this theory critiques the social construction of gender and sexuality through the concept of the heterosexual matrix, arguing that gender is performed and not innate. The work of thinkers like Judith Butler and Eve Kosofsky Sedgwick deepens this analysis. Sedgwick examines heteronormative norms related to sexual identities and gender roles through the concept of the "closet." Butler argues that gender is a performance regulated by the heterosexual matrix. Judith Butler's theory of gender performativity suggests that gender is a performance repeatedly enacted and reinvented by individuals, highlighting gender as a social and cultural construct. This approach indicates that identity categories such as gender and sexuality, along with race, class, and ethnicity, are socially and culturally constructed, supporting the concept of intersectionality.

The first part extensively covers subjects and identity concepts, experiences of being queer in Turkey, the role of gender in communication, the critical potential of queer theory, and the performative nature of gender. Subjects and identities are shaped by how individuals position and express themselves within social relations and structures. Discussing the social and institutional challenges faced by queer individuals in Turkey, this section questions the performativity of gender and the continual reproduction of gender identities.

The second part explores how corporate diversity and communication strategies affect queer individuals within an organizational communication context. It examines how these policies are formed, their reflection on queer individuals' workplace experiences, and how these strategies relate to intersectionality and rainbow-washing. Rainbow-washing is analyzed to indicate whether institutions' support and participation, especially during special times like Pride Month, reflect genuinely inclusive policies and practices. This approach often highlights the conflict between commercial objectives and social responsibility, suggesting that institutions must provide a genuinely inclusive and supportive environment. The adequacy of institutions' diversity and inclusivity strategies in addressing the intersectional challenges faced by queer individuals and how these shortcomings hinder the creation of a genuinely inclusive work environment are also discussed.

The third part thoroughly examines institutions' websites and analyzes content shared by strategy constructors during interviews. The findings focus on the communication strategies towards queer individuals and how these strategies are positioned within broader heteronormative social structures. This section offers a detailed investigation into how the language used on corporate websites and other communication channels reflects and reinforces heteronormative patterns. It evaluates the representation of queerness by institutions, the interaction of these representations with gender norms and stereotypes, and how they promote diversity and inclusivity while reinforcing binary gender norms. Interviews with strategy constructors shed light on the concrete effects of steps taken by institutions within a diversity and inclusivity framework. The findings reveal that institutions often fall short of developing clear strategies for addressing the specific needs of queer individuals. This inadequacy is highlighted by the limited communication channels with queer individuals, mostly restricted to "verbal communication in case of need," especially in dynamic and rapidly changing sectors, indicating a lack of prioritization of this issue. An in-depth analysis of policies and practices beyond superficial inclusivity claims demonstrates how firms reinforce heteronormative structures and the lack of specialized strategies for queer individuals, significantly limiting their efforts in this area. The presence of DE&I groups plays a central role in promoting diversity and inclusivity. However, the efforts through ethical boards and DE&I groups, while taking significant steps in combating discrimination, fall short in developing strategies specific to the needs of queer individuals. These shortcomings indicate that institutions avoid taking concrete steps towards representing and upholding the rights of queer

individuals, resorting instead to rainbow-washing practices seen as efforts to create a favorable public image. A thorough investigation has been conducted into the effectiveness and comprehensiveness of institutions' policies and practices regarding diversity and inclusivity at the local level. The study reveals that while institutions' diversity and inclusivity strategies may appear inclusive on the surface, a deeper examination shows they reinforce heteronormative structures and hinder significant steps toward genuine representation and rights for queer individuals. It demonstrates the need for a reshaping of institutions' communication strategies towards queer individuals. This requires adopting a sensitive approach to the experiences of queer individuals not only in external communication but also in internal communication, corporate policy, and practices.



ÖZET

Bu çalışma, kurumların queer bireylere yönelik iletişim stratejilerini, toplumsal cinsiyet çalışmaları, queer teorisinin iletişim çalışmalarındaki yerini ve kurumların stratejik iletişimde queer teoriyi nasıl uyguladığını detaylandırmaktadır. Çeşitlilik yönetimi gibi kavramları ele alarak, kurumların web siteleri ve kurumsal raporlar aracılığıyla queer bireylerin temsili ve strateji dinamiklerini derinlemesine analiz edilmiştir. Çalışmada kurumların queer bireylere yönelik politika ve pratikleri tartışılmaktadır. Queer teori ve iletişim konularının kesişim noktalarının birçok farklı disiplin ve perspektiften irdelenebileceği ve bu etkileşimlerin sosyal normlar, değerler ve beklentiler üzerinden biçimlendiği, ve toplumsal cinsiyetin iletişimdeki rolünün çeşitli dinamikleri ortaya çıkardığı üzerinde durulmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde queer teori ve toplumsal cinsiyetin performatifliği, heteronormativite ve heteroseksüel matris kavramları aracılığıyla toplumsal cinsiyet ve cinsel kimliklerin nasıl inşa edildiği ve anlamlandırıldığı ele alınmıştır. *Queer* teori cinselliğin kültürel inşasını ve gücün cinsel kategoriler arasında nasıl asimetrik olarak dağıldığını analiz etmektedir. Queer aynı zamanda, normatif olmayan kimlik ifadelerini benimser ve mevcut toplumsal düzenlemelere radikal bir alternatif sunmaktadır. Biyolojik cinsiyetin de toplumsal cinsiyet kadar bir inşa olduğunu savunur ve bu düşüncüyü performativite, performans, heteroseksüel matris ve heteronormativite gibi kavramlarla detaylandırır. Bu teorik çerçeve, queer bireylerin toplumsal yapılar ve normlar tarafından nasıl şekillendirildiğini ve sorgulandığını ortaya koyar.

Queer teori, 1990'larda gey ve lezbiyen çalışmalarının bir uzantısıyla toplumsal cinsiyet normlarını sorgulayan bir yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır. "Queer" terimi, ilk olarak ABD'deki LGBTQ+ hareketi içindeki aktivistler ve akademisyenler tarafından benimsendi. Feminist film teorisyeni olan Teresa de Lauretis, literatürde kavramı ilk kullanan kişi oldu. Lauretis, ana akım kabulü benimsemek yerine "tuhaflığı" ve farklılığı kutsayan bir düşünce bütününe atıfta bulunmak için "queer teori" terimini türetti (Seidman, 1993). Bu teori, cinsiyet kimlikleri, cinsel tercihler, cinsiyet rolleri, ve cinsiyet ifade biçimleri üzerine odaklanır. Heteroseksüel matris kavramı üzerinden toplumsal cinsiyet ve cinselliğin sosyal inşasını eleştirir, ve cinsiyetin performans yoluyla inşa edildiğini savunur. Bu yaklaşım cinsiyetin ve cinselliğin sabit ve doğal olmadığını aksine toplumsal yapılar ve kültürel normlar tarafından şekillendirildiğini öne sürer. Judith Butler ve Eve Kosofsky Sedgwick gibi düşünürlerin çalışmalarıyla daha da derinleşmiştir. Sedgwick, "closet" kavramı üzerinden cinsel kimlikler ve toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili heteronormatif normları sorgular. Butler, cinsiyetin bir performans olduğunu ve toplumsal cinsiyet normlarının heteroseksüel matris tarafından düzenlendiğini savunur. Judith Butler'ın toplumsal cinsiyetin performatifliği teorisi, toplumsal cinsiyetin bireyler tarafından sürekli olarak tekrar

edilen ve yeniden icat edilen bir performans olduğunu savunarak cinsiyetin sosyal ve kültürel bir inşa olduğunu vurgular. Bu yaklaşım, cinsiyet ve cinsellik gibi kimlik kategorilerinin yanı sıra ırk, sınıf, etnisite gibi diğer kimlik kategorilerinin de toplumsal ve kültürel olarak inşa edildiğini belirtir ve kesişimsellik kavramını destekler.

Çalışmanın birinci bölümü özne ve kimlik kavramlarını, Türkiye'de queer olmanın deneyimlerini, toplumsal cinsiyetin iletişimdeki rolünü, queer teorinin eleştirel potansiyelini ve cinsiyetin performatif doğasını kapsamlı bir şekilde ele alır. Özne ve kimlikler, bireylerin sosyal ilişkiler ve toplumsal yapılar içinde kendilerini nasıl konumlandıklarını ve ifade ettikleri üzerinden şekillenir. Türkiye'de queer olmak, bu bireylerin karşılaştığı sosyal ve kurumsal zorlukları, ayrımcılık ve medya temsillerini tartışır. Bu bölüm, toplumsal cinsiyetin performatifliğini ve bu düzlemde cinsiyet kimliklerinin sürekli yeniden üretimini bağlamında sorgulamaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde örgütsel iletişim bağlamında kurumsal şirketlerin çeşitlilik ve iletişim stratejilerinin, queer bireylere yönelik etkileri ele alınmaktadır. Bu bölümde, kurumların çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarının nasıl oluşturulduğu, bu politikaların queer bireylerin iş yerindeki deneyimlerine nasıl yansıdığı ve bu stratejilerin kesişimsellik, *rainbow washing* gibi konularla nasıl ilişkilendirildiği incelenmiştir. *Rainbow washing*, kurumların queer bireyler ve özellikle Pride Ayı gibi özel zamanlarda gösterdikleri destek ve katılımın, kapsayıcı politika ve uygulamalara sahip olup olmadıklarının bir göstergesi olarak ele alınmıştır. Bu tür eylemlerin, sıklıkla ticari hedeflerle sosyal sorumluluk arasındaki çatışmayı yansıttığı ve kurumların kapsayıcı ve destekleyici bir ortam sunma konusunda yetersiz kaldığını gösterdiği tartışılmıştır. Ayrıca kurumların çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejilerinin, queer bireylerin yaşadığı kesişimsel zorlukları yeterince ele alıp almadığı ve bu eksikliğin anlamda kapsayıcı bir çalışma ortamının oluşturulmasını nasıl engellediği üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise kurumların web siteleri detaylıca incelenmiş ve strateji yapılandırıcılarının görüşmelerde aktardığı içerikler analiz edilmiştir. Elde edilen veriler, kurumların queer bireylere yönelik iletişim stratejileri ve bu stratejilerin geniş heteronormatif toplumsal yapılar içinde nasıl konumlandığı üzerine odaklanmaktadır. Üçüncü bölümde çalışma kurumların web siteleri ve diğer iletişim kanallarında kullanılan dilin heteronormatif kalıpları nasıl yansıttığı ve pekiştirdiğine dair detaylı bir inceleme sunmaktadır. Kurumların queer temsil ettikleri, bu temsillerin toplumsal cinsiyet normları ve stereotipleriyle olan etkileşimleri ve bu temsillerin çeşitliliğin ve kapsayıcılığın teşvik edilmesine nasıl katkıda bulunduğu ve ikili cinsiyet normlarını nasıl pekiştirdiği değerlendirilmiştir. Strateji yapılandırıcılarıyla yapılan görüşmeler kurumların çeşitlilik ve kapsayıcılık çatısında queer bireylere yönelik attıkları adımların somut etkileri üzerine ışık tutmuştur. Görüşmelerden elde edilen bulgular, kurumların queer bireylerin özel ihtiyaçlarına yönelik net stratejiler geliştirmede genellikle yetersiz kaldığını göstermiştir. Bu yetersizlik, kurumların queer bireylerle iletişim kurma kanallarının çoğunlukla "*ihtiyaç durumunda sözlü*

iletişim" ile sınırlı olduğunu ve bu durumun, özellikle dinamik ve hızlı değişen sektörlerde, bu konuya yeterince öncelik verilmediğini vurgulamaktadır. Bu ereve de kurumların politika ve uygulamaların derinlemesine analizi, yüzeydeki kapsayıcılık iddialarının ötesine geçerek kurumların heteronormatif yapıları nasıl pekiştirdiğini ve queer bireyler için özelleştirilmiş stratejilerin eksikliğinin, bu alanlardaki çabalarında ciddi sınırlılıklar yarattığını göstermektedir. Kurumların queer bireylere yaklaşımları, çeşitlilik ve kapsayıcılığı teşvik etmekte merkezi bir role sahip olan *DE&I* gruplarının varlığı ile desteklenmektedir. Ancak etik kurullar ve *DE&I* grupları üzerinden yapılan çalışmaların, ayrımcılıkla mücadelede önemli adımlar atsa da queer bireylerin özel ihtiyaçlarına yönelik stratejiler geliştirmede yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu eksiklikler kurumların queer bireylerin temsiliyeti ve haklarına yönelik somut adımlar atmaktan kaçındığını ve bunun yerine kamuoyunun gözünde iyi bir imaj oluşturma çabası olarak değerlendirilebilecek *rainbow washing* uygulamalarına başvurduğunu göstermektedir. Özellikle kurumların queer bireylere yönelik politika ve uygulamalarında görülen çeşitlilik ve kapsayıcılık vurgusunun, yerel düzeyde ne kadar etkili olduğu ve gerçekten ne kadar kapsamlı uygulandığı konusunda derinlemesine bir inceleme yapılmıştır. Çalışma kurumların çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejilerinin sadece yüzeyde kapsayıcı görünmesine rağmen derinlemesine incelendiğinde heteronormatif yapıları pekiştirdiğini ve queer bireylerin gerçek temsil ve haklarına yönelik ciddi adımların atılmasını engellediğini ortaya koymuştur. Kurumların queer bireylere yönelik iletişim stratejilerinin yeniden şekillendirilmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu sadece dış iletişimde değil aynı zamanda iç iletişim, kurumsal politika ve uygulamalarda da queer bireylerin deneyimlerine duyarlı bir yaklaşım benimsemeyi gerektiren bir süreçtir.

GİRİŞ

“İnsanlar birbirinden farklıdır.”

Eve Kosofsky Sedgwick, Epistemology of the Closet

Örgütsel çalışmalar son derece kuramsal, farklı kaynaklardan beslenen ve çok disiplinli yaklaşımları benimseyen teorik bir alandır. Bu anlamda, örgüt çalışmalarındaki temel amaçlardan biri, çağdaş toplumdaki örgütlenme süreciyle ilişkisi olan araştırmalarda uygulanacak ve kullanılacak yeni yaklaşımlar aramak ve geliştirmektir. Bu özel araştırma bağlamında örgütün bir varlığa değil, yaşamlarımızı organize etmenin sürekli bir sürecine atıfta bulunduğudır. Örgütler, daha öngörülebilir ve yaşanabilir kılmak amacıyla, aksi takdirde içinden çıkılmaz ve şekilsiz olan yaşam dünyamızı düzene sokmaya ve düzenli hale getirmeye yönelik yerel çabaların toplu ve kasıtsız sonuçları olarak daha iyi anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle, örgütlenme katı ve durağan bir şey olmaktan çok gerçek olanı ayrıştırmaya yönelik sıkıcı ve bitmek bilmeyen bir süreçtir. Yaşamları örgütlemenin bir yolu da toplumsal cinsiyet ve cinsellik normlarıyla ilgilidir (Souza, 2017). Örgütsel çalışmaların özellikle yaşamlarımızı organize etme sürecine odaklanması, queer teoriyle kesişen önemli bir bağlantıya sahiptir. Queer teori cinsiyet ve cinsellik normlarının nasıl inşa edildiğini ve bu normların bireylerin kimliklerini, ilişkilerini ve toplumsal yapıları nasıl şekillendirdiğini anlamak için önemlidir. Bu bağlamda, örgütsel çalışmaların yaklaşımı ve queer teorinin odak noktası arasında önemli bir paralellik bulunmaktadır: Her ikisi de var olan düzenlemeleri sorgulama ve alternatif düzenleme biçimleri arayışı içerisindedir.

Queer teori, cinsiyet ve cinsellik gibi sosyal kategorilerin sabit ve doğal olmadığını sürekli olarak yapılandırıldığını ve yeniden yapılandırılabilirliğini vurgular. Örgütsel

çalışmalarındaki "dünyamızı daha öngörülebilir ve yaşanabilir kılmak" amacı, queer teorisinin normatif cinsiyet ve cinsellik anlayışlarını sorgulayarak daha kapsayıcı ve çeşitliliği destekleyen toplumsal yapılar oluşturma çabasıyla paralellik gösterir. Örgütsel çalışmaların amacı sadece iş dünyası veya kurumsal yapılarla sınırlı değil aynı zamanda bireylerin yaşamlarını nasıl organize ettiklerini, bu süreçte hangi normatif yapıların meydan okunduğunu ve alternatif örgütlenme biçimlerinin nasıl mümkün kılınabileceğini incelemektir. Örgütlenme sürecinin sürekli ve dinamik doğası, geleneksel cinsiyet ve cinsellik normlarını yeniden düşünmek ve daha esnek, akışkan kimlik ve ilişki yapılarına yer açmak için bir fırsat sunar. Queer teori, 1990'larda gey ve lezbiyen çalışmalarının bir uzantısıyla toplumsal cinsiyet normlarını sorgulayan bir yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca ortaya çıkışından LGBTIQA+ hareketi ve feminizmin etkisiyle toplumsal cinsiyet normlarını sorgulayan bir yaklaşım da görülmektedir. Bu teori cinsiyet kimlikleri, cinsel tercihler, cinsiyet rolleri, ve cinsiyet ifade biçimleri üzerine odaklanır. "Queer" bir zamanlar en iyi anlamıyla eşcinselliği ifade eden bir argo, homoseksüelliğin aşağılandığı bir kelime olarak kullanılmaktaydı. Son yıllarda bu kavram farklı biçimlerde kullanılmaya başlandı. "Queer", zaman zaman kültürel anlamda marjinal kabul edilen cinsel kimlikleri ortak bir çatı altında birleştiren bir kavram olarak işlev görmektedirken bazen de geleneksel gey ve lezbiyen çalışmalarından doğmuş ve gelişmekte olan bir teori modelini tanımlamaktadır (Jagose, 2017). Queer teori, kimliklerin istikrarsız kategoriler olduğunu ve kimlik kategorilerinin evrenselliği ve birliğinin, işlev gördükleri söylemin kısıtlamaları tarafından baltalandığını ifade eder (Souza, 2017). Queer, "heteronormativite" ve "heteroseksüel matris" kavramları üzerinden toplumsal cinsiyet ve cinselliğin sosyal inşasını eleştirir, ve cinsiyetin performans yoluyla inşa edildiğini savunur. Judith Butler ve Eve Kosofsky Sedgwick gibi düşünürlerin çalışmalarıyla daha da derinleşmiştir. Sedgwick, "closet" kavramı üzerinden cinsel kimlikler ve toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili heteronormatif normları sorgular. Butler, cinsiyetin bir performans olduğunu ve toplumsal cinsiyet normlarının "heteroseksüel matris" tarafından düzenlendiğini savunur. Aynı zamanda Butler toplumsal cinsiyet kimliğine herhangi bir bağlılığın nihai olarak eşcinsel öznelere meşrulaştırılmasının aleyhinde işlediğini ileri sürerek doğrudan doğruya toplumsal cinsiyet hakikatine karşı çıkar. Toplumsal cinsiyet kültürel bir kurgu olarak *"Toplumsal cinsiyet bedenin tekrar tekrar biçimlenmesidir, kaskatı bir düzenleyici*

çerçeve içinde zamanla pıhtılaşarak bir töz görünümü, bir tür doğal oluş görünümünü üreten bir dizi tekrarlanan edimdir” (Jagose, 2017). Judith Butler'ın cinsiyet performatifliği teorisi ise toplumsal cinsiyetin bireyler tarafından sürekli olarak tekrar edilen ve yeniden icat edilen bir performans olduğunu savunarak, cinsiyetin sosyal ve kültürel bir inşa olduğunu vurgular. Bu teorik çerçeve çalışmanın önemli bölümünü oluştururken, aynı zamanda bu araştırmayı neden yapmak istediğimi de açıklamama yardımcı oluyor. Toplumsal cinsiyetin ve cinsel yönelimlerin çeşitliliği, günümüzde her zamankinden daha fazla öneme sahip ve bu çeşitlilik, günlük hayatımızda sıkça karşılaştığımız kurumların stratejilerinde de kendini göstermektedir. Bu noktada kurumların queer bireylere yönelik iletişim pratikleri yeterince incelenip incelenmediği benim için merak konusudur. Bu çalışmaya başlama motivasyonum en büyük kaynaklarından biri bu meraktır. Çalışmanın ilk bölümünde, toplumsal cinsiyetin ve queer teorisinin iletişim çalışmalarındaki rolüne genel bir bakış sunarak, bu çalışmanın akademik literatüre ve uygulamaya katkısı vurgulanmıştır. İkinci bölümünde queer teori ve örgütsel iletişim çalışmaları arasındaki kesişim noktalarını detaylandırılmıştır. Bu bölüm, teorik çerçeveyi oluşturmakta ve toplumsal cinsiyet çalışmaları ile iletişim arasındaki etkileşimin nasıl çok disiplinli bir perspektiften incelenebileceğini ortaya koymaktadır. Üçüncü bölümde ise, kurumların queer bireylere yönelik iletişim stratejilerini, çeşitlilik yönetimi ve *rainbow washing* gibi kavramların ışığında ele alınmıştır. Kurumların web siteleri ve kurumsal raporlar aracılığıyla yapılan temsillerin analizine dayanarak, bu stratejilerin nasıl uygulandığını ve queer bireylerin temsili ile strateji dinamiklerinin nasıl şekillendiği detaylı bir şekilde incelenmiştir. Çalışmanın önemli bir kısmı da Türkiye'de queer olmanın deneyimlerini kapsamlı bir şekilde ele alır. Türkiye'de queer bireylerin hem sosyal hem de kurumsal düzeyde karşılaştıkları zorlukların boyutuna mercek tutulmuştur. Bunlar toplumsal kabul ve aidiyet arayışlarını derinden etkilemektedir. Çalışmayı Türkiye'de yapmakla başka bir ülkede yapmak arasında bulunan farklar sıralanmıştır. Ayrıca araştırma bağlamı için kesişimsellik kavramı da oldukça önemlidir. Kesişimsellik, sosyal kimliklerin birbirlerine aracılık ettiği fikrini ifade eder; yani, toplumsal cinsiyet gibi bir sosyal kimliğe ilişkin deneyimler, ırk gibi diğer sosyal kimliklere aracılık eder. Kesişimsel analizler, *"insanların hayatlarını konumlandıran çoklu, bazen çelişkili, sosyal pozisyonları ve deneyimleri"* ortaya çıkarır. Toplumsal cinsiyet, ırk ve sınıfın eşzamanlı olarak deneyimlendiğini ve tüm etkileşimlerle ilgili

olduğunu, çünkü çeşitliliğe dair başarılarımızın atfedildiğimiz cinsiyet, ırk ve sınıf kategorilerinin hakim normları aracılığıyla yorumlandığı savunulur (McDonald, 2015). Çalışma kesişimsellik, *rainbow washing* gibi kavramlarla birlikte queer teoriye dayanan örgütsel yaşam hakkında iç görüleri derinleştirmeyi hedeflemektedir. Bunu hedeflerken aynı zamanda normatiflik üzerine odaklanarak bireylerin ayrıcalık ve dezavantajları nasıl tecrübe ettiğinin daha iyi anlaşılmasına olanak tanımaktadır. Heteronormativitenin çağdaş örgütsel yaşamda nasıl kendini gösterdiğinin bir örneği olarak sunulurken, queer teorinin sadece heteronormativiteyi değil tüm normatiflik biçimlerini sorgulamak için bir çerçeve olarak hizmet edebileceği savunulmaktadır. Örgütsel iletişim çalışmalarında, queer teorinin heteronormativitenin ötesine geçmesi özellikle önemlidir çünkü örgütsel yaşamın normları, toplumsal cinsiyet ve cinsellikle ilgili olanlardan çok daha geniş bir yelpazeye yayılır. Aslında toplumda sıkı bir şekilde uygulanan normatiflik varsa bu çalışanların örgütsel normları, mesleki standartları, toplumsal kurallar ve kültürel değerler gibi çeşitli normlara uyum sağlaması ve bunları benimsemesi beklenen örgütsel yaşamdır (McDonald, 2015).

Araştırmanın gerekliliği, günümüz dünyasında kurumların toplumsal cinsiyet, çeşitliliği ve kapsayıcılık konularında giderek artan bir rol oynaması gerçeğinden kaynaklanmaktadır. Özellikle queer bireylere yönelik iletişim stratejileri, kurumların kendi marka kimliklerini nasıl şekillendirdikleri, toplumsal cinsiyet normlarını nasıl destekledikleri ya da sorguladıkları ve daha geniş toplumsal yapılar içinde nasıl bir pozisyon aldıkları açısından kritik öneme sahiptir. Ayrıca çalışma, heteronormatif toplumsal yapılar içinde queer bireylerin nasıl temsil edildiğine dair mevcut anlatıları derinlemesine inceleyemeyi amaçlamaktadır. Bu araştırma, kurumların queer bireylere yönelik iletişim stratejilerini sadece dışarıya yönelik iletişim bir imaj yönetimi aracı olarak değil aynı zamanda iç iletişim, politika ve uygulamaların da bir yansıması olarak işlev gördüğü daha geniş bir bağlamı ele almaktadır. Araştırmadaki amaç örgütsel araştırmacılar tarafından queer teori fikirlerinin ve kavramlarının nasıl şekillendirildiğini anlamaktır. Özellikle kurumların bu alanda incelenen içeriklerinde queer teori mercekleriyle analiz etmeyi ve aynı zamanda ampirik araştırmalarda mevcut olan yaklaşılan kavramlar ve metodolojileri araştırmayı hedeflemektedir. Böylece, öncelikle queer teoride yer alan ana kavramları anlamayı, ardından queer teorinin kurumların stratejik iletişim aracı olarak nasıl kullanıldığını ve kurumların bunları kendi yapılarında nasıl entegre ettiğini görmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda

araştırma, kurumların queer bireylere yönelik gerçek destek ve etkileri, sadece dış iletişim imaj ve pazarlama stratejileriyle değil aynı zamanda iç politika ve uygulamalarının bu topluluğun ihtiyaçlarını ve haklarını nasıl desteklediğiyle de konu edinmektedir. Bu kapsamda ele alınan iki hipotez ve bunlara yönelik araştırma soruları, kurumsal politika ve uygulamaların derinlemesine bir analiziyle, yüzeydeki kapsayıcılık iddialarının ötesine geçmeyi amaçlamaktadır.

H1: Kurumların queer bireylere yönelik iletişim stratejileri, yüzeyde kapsayıcı görünmekle birlikte derinlemesine incelendiğinde heteronormatif yapıları pekiştirmektedir. Bu hipotez kapsamında, şu araştırma soruları ele alınacaktır:

- Kurumların web siteleri ve iletişim kanallarında kullanılan dil ve görseller, heteronormatif kalıpları nasıl yansıtıyor veya pekiştiriyor?
- Farklı sektörler ve coğrafi bölgelerdeki kurumların iletişim stratejileri, queer bireylerin temsiliyetini ve dahil edilmesini nasıl etkiliyor?

H2: Kurumların çeşitlilik ve kapsayıcılık iletişim stratejileri, queer bireylerin yaşadığı kesişimsel zorlukları yeterince ele alamamakta ve bu eksiklik, gerçek anlamda kapsayıcı bir çalışma ortamının oluşturulmasını engellemektedir. Bu hipotez altında incelenecek araştırma sorusu;

- Kurumların queer bireylere yönelik iletişim stratejilerinde kesişimsellik konusuna ne derecede odaklanıldığı ve bu odaklanmanın kapsamı nedir?

Bunun için kurumların web siteleri ve açık yayınlanan çeşitlilik raporları incelenmiş, kurumların strateji yapılandırıcılarıyla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Queer bireylere yönelik kurumsal web sitelerindeki iletişim stratejilerini incelerken en büyük zorluklardan biri, bu sitelerin güncelliğinin ve sundukları verilerin eksikliğinin doğru bir analiz yapmayı zorlaştırmasıdır. Derinlemesine bir inceleme yapma amacı zaman zaman sıkça güncellenmeyen içerikler ve yüzeysel bilgilerle engellenir. Bu engeller gerçek durumu yansıtan kapsamlı ve güncel verilere ulaşmayı güçleştirir. Bazen de kurumların bu web sitelerinin bir kısmının "vitrin" olarak konumlandırılması, gerçekte sunulan destek ve kaynakların yüzeysel bir temsili ile sonuçlanabilir. Bunların önüne geçmek için, kurumların sadece web siteleri incelenirken güncellik dikkate alınmış ayrıca paylaştıkları güncel rapor ve kaynaklar da araştırmaya dahil edilerek açık paylaşılan iletişim stratejilerine ulaşılmaya

alışılmıştır. Ayrıca web sitelerindeki bilgilerindeki tarih kontrol edilerek güncel olmayan içerikler tespit edilmiştir. Bu süreç araştırmacı olarak queer topluluğuna yönelik kurumsal web sitelerinin sadece bir kısmını temsil ettiğini ve topluluğun gerçek ihtiyaçlarını ve deneyimlerini anlamak için daha geniş bir perspektife ihtiyaç duyulmuştur. Böylece yüzeysellikten kaçınarak ve eksik verilerin üstesinden gelmeye çalışarak topluluğun daha doğru bir şekilde anlaşılmasına ve temsil edildiği içeriklere ulaşmak hedeflenmiştir. Kurumların queer bireylere yönelik geliştirdiği iletişim stratejileri web sitelerindeki içeriklerin yanı sıra, strateji yapılandırıcılarıyla derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilerek stratejileri derinlemesine incelenmiştir. 8 ayrı strateji yapılandırıcı araştırmaya katkı sağlamak amacıyla kurumlarındaki konuyla ilgili içerikleri aktarmıştır. Çalışma kapsamında 34 strateji yapılandırıcısıyla iletişime geçilmiş, aralarından sadece 8 kişi görüşmeyi ve çalışmaya katkı sağlamaya kabul etmiştir. Bunlardan 19 tanesi görüşme talebine olumlu ve olumsuz bir dönüş yapmamış, 5 tanesi bulunduğu kurum dolasıyla çalışmaya katılamayacağını bildirmiş, 2 tanesi ise yoğunluktan vakit ayıramayacağını aktarmıştır. Görüşmeye katılanlar, aktif olarak çalıştıkları kurumlar içinde oldukları için, öz eleştiri yaparken eksiklikler yaşayabileceklerini dile getirmişlerdir. Araştırmada, katılımcıların deneyimlerini çekinmeden paylaşmalarını sağlayan birkaç temel faktör bulunmaktadır. Öncelikle, görüşmelerin anonimliğinin garanti altına alınması, katılımcıların deneyimlerini daha özgürce paylaşmalarına olanak tanımıştır. Anonimlik, bireylerin ifade özgürlüğü sırasında karşılaşabilecekleri profesyonel veya sosyal riskleri azaltır. Buna rağmen veriler tamamen anonim olacağı için vakaları detaylarıyla paylaşmışlardır. Böylece katılımcıların özellikle kurum içi etik çıkmazları veya meydan okumaları konuşurken rahat hissetmelerine katkıda bulunmuştur. Sonuç olarak, bu araştırma örgütsel çalışmaların ve queer teorinin kesişiminde yatan zenginliği ve karmaşıklığı keşfetmekteyi amaçlamaktadır. Temel amacımızdan biri, toplumsal cinsiyet ve cinsellik normlarının nasıl inşa edildiğini ve bu normların bireylerin yaşamlarını ve toplumsal yapıları nasıl şekillendirdiğini anlamak için yeni perspektifler ve yöntemler geliştirmektir. Bu süreçte, örgütsel yapılar ve iletişim stratejileri üzerinden queer bireylerin deneyimlerini inceleyerek, normatif cinsiyet ve cinsellik anlayışlarını sorgulayarak ve alternatif örgütlenme biçimlerini araştırmaktır.

1. İLETİŞİM ÇALIŞMALARINDA QUEER PERSPEKTİFLER

İletişim toplulukların, grupların ve bireylerin birbirleriyle etkileşimde bulunduğu karmaşık bir süreçtir. Bu etkileşimin her yönü, kültürel, sosyal ve bireysel faktörlerle şekillenir. Bu faktörlerden belki de en belirgin olanı, toplumsal cinsiyettir. Ancak, toplumsal cinsiyet kavramı sadece biyolojik bir ayrımı ifade etmez; aynı zamanda sosyal, kültürel ve hatta siyasi bir yük taşır. İletişimde toplumsal cinsiyetin rolünü anlamak, mesajların nasıl kodlandığı, iletildiği ve kodaçımllamasının yapıldığına dair derinlemesine bir perspektif sunar. Toplumsal yaşama katıldığı andan itibaren bireyin kurduğu tüm bireylerarası ve gruplararası ilişkiler, onun toplumsal cinsiyet rolüne ve toplum tarafından kendisine verilen toplumsal cinsiyet kimliğine uygun bir biçimde gerçekleşmektedir. Kişilerarası iletişim sürecinde de, bireyin sahip olduğu toplumsal cinsiyet kimliğinin kurulan iletişimin şekillenmesi üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte, kişilerarası iletişim karşılıklı bir anlam inşa etme süreci olarak düşünüldüğünde, toplumsal yapının tanımladığı toplumsal cinsiyet rolleri ve bu rollere bağlı olarak ortaya çıkan toplumsal cinsiyet kalıpyargılarının iletişim süreci üzerindeki belirleyiciliğini yadsımak mümkün değildir (Ünlü, 2019).

Toplumsal cinsiyet çalışmaları, kadın ve erkeğe atfedilen geleneksel cinsiyet rollerinin toplumsal yapılar tarafından nasıl edinildiği ve içselleştirildiği üzerine yoğunlaşır. Bu çalışmalar, toplumsal cinsiyet rolleri ve ilgili kuramsal yaklaşımları inceler ve biyolojik cinsiyetin ötesinde, toplum tarafından üretilen, hem kamusal hem de özel alanda ataerkil bir ideolojinin hakimiyeti altında var olan bir *"kadınlık"* cinsiyetini tanımlar (V. Pehlivan, 2017). Toplumsal cinsiyet, bireyin doğuştan gelen biyolojik cinsiyetinin ötesine geçen, toplumun bize nasıl davranmamız, nasıl hissetmemiz ve nasıl iletişim kurmamız gerektiğine dair oluşturduğu beklentilerle ilgili bir kavramdır. Bu beklentiler bireyin yaşamının ilk anlarından itibaren başlar ve sosyalizasyon süreçleriyle birlikte pekiştirilir. Aileler, eğitim kurumları, medya ve diğer sosyal kurumlar, bireylerin toplumsal cinsiyet rollerini nasıl benimsemesi ve bu roller doğrultusunda nasıl iletişim kurması gerektiği konusunda sürekli mesajlar gönderir. Bu nedenle iletişimde toplumsal cinsiyetin rolünü incelemek, bireylerin birbirleriyle ve toplumla olan ilişkilerini daha iyi anlamak için hayati bir öneme

sahiptir. Özellikle toplumsal cinsiyet normlarının ve beklentilerinin toplumda nasıl değiştiğini, bu değişikliklerin bireylerin iletişim tarzlarına nasıl yansıdığını görmek, modern toplumların karşılaştığı zorlukları ve fırsatları anlamamızda kritik bir role sahiptir. Bireylerin karşılaştıkları kişi ya da olayları anlamlandırma biçimleri, içinde bulundukları toplumsal yapıya ait değerler sisteminden ve bu değerler sistemi içerisinde yer alan kalıpyargılardan bağımsız değildir (Ünlü, 2019).

İletişim çalışmalarında queer perspektiflerin tarihi, 1960 ve 1970'li yıllarda, daha geniş toplumsal değişimlerle paralel olarak şekillenmeye başlar. Bu dönem öncesi, medya genellikle cinsiyet ve cinsel kimlik konularında muhafazakar bir tutum sergiler, LGBTQ+ temsilleri ya yoktu ya da aşırı stereotiplere dayanır. 1969'daki Stonewall İsyanları, LGBTQ+ hakları için bir dönüm noktası olmuş ve medyanın bu toplulukları nasıl temsil ettiği konusunda farkındalığı artırmıştır. Bu dönemde Stonewall sokağa çıkmanın simgesi haline gelir. Sokağa çıkan görünür olan lezbiyen, gey, biseksüel ve trans bireyler bir mıknaş gibi diğerlerini de çeker, hareketin genişleyip serpilmesini sağlar. Öyle ki bir yıl sonra Stonewall'u anma amacıyla on binlerce kişi New York'ta yürür. Katılımcıların basına verdikleri demeçlerden de anlaşılacağı üzere, "homoseksüeller artık saklanmayacaklar"ını özgürce dile getirir. Atılan sloganlar da bunu yansıtır: *"Out of the closets! Into the streets!"* Stonewall'un hareket üzerinde yarattığı güven, 70'li yıllar boyunca hızlı değişimlerin gerçekleşmesini sağlar. Bu değişimler toplumun birçok alanında olduğu gibi ana akım medyayı da etkilemektedir. (Cogito, 2011).

1980'lerin başında AIDS krizi medya ve iletişimde LGBTQ+ konularına dair ciddi bir bilinçlenmeyi tetiklemiştir. O yıllarda ana akım medyanın gündeminden hiç düşmeyen AIDS haberlerinin hareketi yavaşlatacağından korkulmuş ve bu korku, AIDS'le mücadeleye başlamak konusunda trajik bir biçimde onları yavaşlatır. Ancak AIDS'ten ölen eşcinsellerin sayısı hızla artmaya devam eder ve bu durumda örgütlerin oyalanmadan kolları sıvamaları gerekmiştir. Nihayetinde bu örgütler, Amerika'daki yerel ve federal yönetimlerin AIDS araştırmalarına daha fazla bütçe ayırmaları için 70'lere oranla çok daha organize ve güçlü politikalar üretmeyi başarır. Bir bakıma AIDS trans, biseksüel ve eşcinsel hak örgütlerinin ulusal ve uluslararası düzeyde organize olmaları ve birlikte mücadele vermeleri yönünde bir itici güce dönüşür (Cogito, 2011). Bu dönem, medyanın sorumluluğu ve etiği hakkında yeni tartışmaları beraberinde getirir ve LGBTQ+ topluluklarına yönelik negatif algıların kırılmasında

önemli bir rol oynamaktadır. 1990'larla birlikte queer akademik bir disiplin olarak ortaya çıkmaya başlar. Bu dönemde cinsiyet ve cinsel kimliklerin sorgulanması, toplumsal normlardan sapma olasılıkları gibi konular daha derinlemesine incelenmeye başlanır. Öte yandan 2000'ler, LGBTQ+ karakterlerin televizyon ve filmde daha fazla görünür hale geldiği bir dönem olarak görülür. Bu dönemdeki popüler kültür yapımları ("*Queer Eye*", "*The L Word*" gibi), medyada LGBTQ+ temsillerinin çeşitliliğini ve derinliğini artırır. Günümüzde ise iletişim çalışmalarında queer temalı içerikler, LGBTQ+ bireylerin medya ve iletişimde daha çeşitli ve gerçekçi temsilleriyle kendini göstermektedir. Dijital aktivizm, sosyal medya üzerinden LGBTQ+ hakları ve farkındalığı için güçlü bir araç haline gelmiştir. Nielsen'in bir raporuna göre, medya ve reklamlarda LGBTQ+ temsillerinin artması topluluk için bir ilerleme olarak görülse de, bu yolun hala zorluklarla dolu olduğu belirtilmektedir (Nielsen, 2023). Özellikle LGBTQ+ içerikli dizilerin erken sonlandırılması gibi durumlar, içeriklere erişimi zorlaştırabilir. Streaming platformları, LGBTQ+ ile ilgili video içeriklerinin %87'sini oluşturarak bu alanda öncülük etmektedir. LGBTQ+ izleyiciler, geleneksel TV'deki filmleri ve programları streaming hizmetlerindeki kadar az kapsayıcı olarak görürken, heteroseksüel izleyiciler de benzer bir görüşe sahiptir (Nielsen, 2023). Bir yandan da farklı kültürlerdeki LGBTQ+ temsilleri ve deneyimleri, iletişim çalışmalarının bir parçası haline gelerek global bir perspektif sunmaya devam etmektedir.

Toplumsal cinsiyet küresel bir perspektifte farklı kültürler, coğrafyalar ve tarihsel süreçler boyunca değişen ve evrilen bir konsepttir. İletişimde toplumsal cinsiyetin rolü, bu değişkenliği ve karmaşıklığı yansıtır; bu yüzden iletişimin bu boyutunu anlamak, global bir anlayışa sahip olmayı gerektirir. Dil, toplumsal cinsiyeti şekillendiren ve yansıtan en önemli araçlardan biridir. Çeşitli dillerdeki cinsiyete özgü dil kullanımı, toplumsal cinsiyet rollerinin nasıl algılandığını ve iletişimin nasıl yapılandırıldığını ortaya koymaktadır. Bazı dillerde cinsiyet ayrımı belirginken, bazılarında bu ayrım daha az belirgindir. Bu dil yapıları, bireylerin düşünce ve davranışlarını, toplumsal cinsiyetle ilgili konularda nasıl etkilediği üzerine derinlemesine analizlere konu olmaktadır. Benzer şekilde teknoloji ve dijital medya da toplumsal cinsiyetin iletişimdeki rolünü etkileyen önemli unsurlardır. Sosyal medya platformları, toplumsal cinsiyet normlarına meydan okuma veya bu normları pekiştirme potansiyeline sahiptir. Örneğin, beden olumlama (*body positivity*) hareketi

veya LGBTQ+ topluluğunun görünürlüğü, sosyal medya sayesinde daha geniş kitlelere ulaşmış ve toplumsal cinsiyetle ilgili kavramların sorgulanmasına neden olmuştur. Bu bağlamda toplumsal cinsiyetin küresel perspektiften incelenmesi ve dil ile teknolojinin bu konudaki rollerinin anlaşılması, toplumsal yapılar üzerindeki etkilerinin derinlemesine değerlendirilmesini zorunlu kılar.

1. 1. Toplumsal Cinsiyet ve İletişim Üzerine Çalışmalar

Birçok kültürde bireylerin biyolojik cinsiyetleri, onlara atfedilen sosyal rolleri, beklentileri ve davranışları belirleme eğilimindedir. Bu atfedilen roller, dilde, jestlerde, medyada ve günlük hayattaki birçok diğer iletişim biçiminde kendini gösterir. Toplumsal cinsiyetle ilgili beklentiler, bireylerin birbirleriyle nasıl iletişim kurduğunu, hangi konularda sessiz kaldığını veya hangi konuları vurguladığını etkileyebilir. Toplumsal cinsiyet ve iletişim üzerine yapılan çalışmalar, bu etkileşimleri, çatışmaları ve uyumları anlamamıza yardımcı olur. Bu alandaki araştırmalar, toplumsal cinsiyet normlarının nasıl iletilip yeniden üretildiğini, bu normların nasıl sorgulandığını veya meydan okunduğunu incelemekte ve toplumsal cinsiyet eşitliğine doğru nasıl adımlar atılabileceğine dair çözüm önerileri sunmaktadır. Toplumsal cinsiyet, insanları ve hayatı gördüğümüz en önemli merceklerden biridir. ‘Toplumsal cinsiyet’ teriminin tam olarak ne anlama geldiğinin ve yakından ilişkili olan ‘cinsiyet’ teriminden hangi anlamda farklı olduğunun anlaşılması çoğu zaman zordur. Cinsiyet ‘sex’, erkekler ve kadınlar için tanımlanan biyolojik ve fizyolojik özelliklere atıfta bulunurken, toplumsal cinsiyet ‘gender’, bir toplumun erkekler ve kadınlar için inşa ettiği roller, davranışlar, aktiviteler ve onlar için uygun olarak kabul edilen niteliklere işaret eder. Diğer bir deyişle, toplumsal cinsiyet, toplumlar arası değişmeyen sabit bir kavram iken, cinsiyet bir akış halindedir ve bir toplumdaki diğerine değişir (Alami, 2016). Simon de-Beauvoir'ın (1952, s. 267) meşhur "*Kadın doğulmaz, kadın olunur*" sözünden yaklaşık yarım yüzyıl sonra Deborah Cameron (1995, s. 43) "*İnsanın kadın ya da erkek olma süreci asla bitmez*" görüşünü savunmaktadır. Benzer bir şekilde, Eckert ve McConnell-Ginet (2003, s. 30) "*Yaşlandıkça, kadın ve erkek olmanın yeni yollarını öğrenmeye devam ederiz*" görüşündedir. Goffman (1977, s. 316), umumi bir tuvalete girmenin bile toplumsal

cinsiyet yarattığını belirtmektedir: "... tuvalet ayrımı, cinsiyet sınıfları arasındaki farkın doğal bir sonucu olarak sunulurken, aslında bu farkı üretmeye de onurlandırmanın bir aracıdır" (Alami, 2016). Beauvoir'ın meşhur sözü, toplumsal cinsiyetin biyolojik olmaktan ziyade sosyal ve kültürel bir yapı olduğunu vurgular. Bireyin doğuştan getirdiği biyolojik özelliklerinin ötesinde, toplum tarafından cinsiyetlerin nasıl şekillendirildiğini ve cinsiyet rollerinin nasıl atandığını işaret eder. Beauvoir'ın bu ifadesi toplumsal cinsiyetin bireyin yaşamı boyunca karşılaştığı sosyal yapılar ve kültürel beklentiler tarafından inşa edildiğine ifade eder. Cameron'ın ifadesi ise toplumsal cinsiyetin sabit olmadığını, bireylerin yaşamları boyunca sürekli olarak cinsiyetlerini yeniden müzakere ve beyan ettiklerini vurgular. Bu görüş, bireylerin farklı yaşam evrelerinde ve sosyal bağlamlarda cinsiyet rollerini ve kimliklerini değiştirebilecekleri ve uyum sağlayabilecekleri anlamına gelir. Cameron, toplumsal cinsiyetin dinamik ve sürekli gelişen bir süreç olduğunu anlatır. Diğer ifade ise toplumsal cinsiyetin yaşam boyu bir öğrenme süreci olduğunu ve bireylerin farklı yaşam aşamalarında cinsiyet rolleri ve beklentileri ile nasıl etkileşime girdiklerini vurgular. Eckert ve McConnell-Ginet'in görüşü, cinsiyetin sadece gençlikte değil, yaşamın her döneminde sürekli olarak inşa edildiğini ve yeniden şekillendirildiğini vurgular. Erving Goffman'ın umumi tuvaletler üzerinden yaptığı gözlem ise, toplumsal cinsiyetin en basit ve günlük pratikler aracılığıyla bile nasıl üretildiğini ve pekiştirildiğini gösterir. Goffman, tuvalet ayrımının, cinsiyet farklılıklarını doğal ve kaçınılmaz olarak sunmanın ötesinde, bu farklılıkları aktif olarak üreten ve onurlandıran sosyal bir pratik olduğunu belirtir. Toplumsal cinsiyetin sadece büyük kurumsal yapılar ve kültürel normlar tarafından değil aynı zamanda günlük yaşamın basit eylemleri aracılığıyla da inşa edildiğini ve pekiştirildiğini gösterir. Tüm bu ifadeler, toplumsal cinsiyetin sabit bir kategori olmadığı, bireylerin ve toplumların sürekli olarak müzakere ettiği ve yeniden tanımladığı bir süreç olduğunu vurgularlar.

Toplumsal cinsiyet ve iletişim arasındaki ilişki, iş dünyası ve eğitim gibi farklı alanlarda da kendini gösterir. Örneğin iş yerlerinde liderlik, otorite ve karar verme yeteneği genellikle eril özelliklerle ilişkilendirilirken, duygusal zeka ve empati gibi özellikler feminen özelliklerle ilişkilendirilir. Genellikle erkekler, karşılıklı anlayış veya destek ifadelerini göz ardı edebilir ve bu durum kadın konuşma topluluğu üyelerini rahatsız edebilir. Erkekler bazen, sadece sohbet amaçlı sorulan soruları yardım talebi olarak yanlış anlayabilir; bu da kadınları rahatsız edebilir. Bu da

cinsiyetler arası iletişimdeki temel farklılıklardan kaynaklanır (Yoshimura & Hayden, 2007). Ancak bu genellemeler, iş yerinde cinsiyet eşitsizliği ve stereotiplerine katkıda bulunur. Örneğin mühendislik, mühendislik teknolojileri ve bilgisayar ve bilişim bilimlerinden mezun olanların içinde kadınların oranı erkeklere göre düşüktür (Beşpınar, U., Kadayıfçı E., 2021). Mühendislik ve mühendislik teknolojileri alanlarında lisans mezunları arasında kadınların oranı yüzde 20, yüksek lisans mezunlarında yüzde 25 ve doktora derecesi alanlarda yüzde 24'tür. Bilgisayar ve bilişim bilimleri alanlarında ise bu oranlar sırasıyla yüzde 19, yüzde 31 ve yüzde 20'dir. Bu alanlarda kadınların az temsil edilmesi, bu tür cinsiyetçi yaklaşımların bir sonucu olabilir (Catalyst, 2023).

Toplumsal cinsiyet ve iktidarın karmaşık ilişkisi, tarih boyunca çeşitli kültürel, ekonomik ve politik dinamiklerle şekillenen bir konudur. Toplumsal cinsiyetin iletişimdeki etkisini derinlemesine incelemek, bireylerin ve toplumların cinsiyet normlarına nasıl meydan okuyabileceği ve bu normları nasıl dönüştürebileceği konusunda bize rehberlik edebilir. Bu alanda yapılan çalışmalar, erkek ve kadın rollerinin nasıl oluştuğunu, bu rollerin toplumsal yaşam, kültür ve psikoloji üzerindeki etkilerini inceler. Örneğin Connell'in Toplumsal Cinsiyet ve İktidar isimli eseri, toplumsal cinsiyet ve iktidarın karmaşık ilişkisini ele alır. Connell, toplumsal cinsiyet kavramını çeşitli boyutlarıyla ele alarak, kadın ve erkek olmayı nasıl öğrendiğimizi, toplumsal cinsiyet rollerinin tarih içinde nasıl evrildiğini ve ataerkil yapının kökenlerini tartışır. Ayrıca cinsel politikanın ekonomi ve politik temsil alanlarındaki eşitsizlikten ataerkil şiddete kadar çok geniş bir alanı ele alarak, cinsel politikanın değişim dinamiklerini incelemektedir (Connell, 1998). İktidar ilişkileriyle beslenen ataerkil kavram, bin yıllardır çözümlenemeyen kadın erkek çelişkisinden üretilen iktidar ve şiddet kültürünün diğer iktidar biçimleriyle iç içe geçerek sosyal-siyasal, düşünsel-kültürel bir egemenlik sistemine dönüşmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu sistem, toplumsal cinsiyet rollerini ve söylemini sürekli olarak yeniden üretmektedir. Özetle ataerkililik, erkeklerin kadınlar üzerindeki tahakkümü olarak tanımlanmaktadır (Connell, 1998). Connell'in hegemonik erkeklik kavramında "hegemonya" (terimin ödünç alındığı Gramsci'nin İtalya'daki işçi sınıfı ilişkileri analizlerinde söz konusu olduğu gibi) acımasız iktidar çekişmelerinin ötesine geçerek özel yaşamın ve kültürel süreçlerin örgütlenmesine sızan bir toplumsal güçler oyununda kazanılan toplumsal üstünlüktür. Bir erkekler grubunun, silah zoru ve ya işsiz bırakma tehdidiyle başka bir

grup üzerinde kurduğu üstünlük hegemonya değildir. Dinsel öğreti ve ya pratikçe, kitle iletişim içeriğine, ücret yapılarına, ev tasarımına, yardım/vergilendirme politikalarına vb. kök salan üstünlük hegemonyadır (V. Pehlivan, 2017). Ataerkil sistem günümüzde de tarihsel kadın-erkek çelişkilerinden beslenen, kültürel ve sosyal yapıları şekillendiren geniş çaplı bir iktidar ve hegemonya mekanizması olarak, toplumsal cinsiyet rollerinin sürekli yeniden üretimini sağlayarak egemenliğini sürdürmektedir.

Toplumsal cinsiyet ve iletişim konularının kesişim noktaları birçok farklı disiplin ve perspektiften irdelenebilir, çünkü her ikisi de bireyin kimliğini ve toplumdaki yerini derinden etkileyen faktörlerdir. Toplumsal cinsiyet kültürel bağlamı, sosyal normları ve kişisel deneyimleri içerirken, iletişim bireyin düşüncelerini, duygularını ve bilgilerini ifade etme biçimini belirler. Bu bakımdan, toplumsal cinsiyet ve iletişim birbiriyle sıkı sıkıya entegre olmuştur ve birbirlerini karşılıklı olarak etkilerler. Toplumsal cinsiyet, bir yandan bireyin kendisini ifade etme şeklini etkilerken, öte yandan bireyin toplumdaki diğer bireylerle, gruplarla ve kurumlarla olan ilişkilerini ve etkileşimlerini şekillendirir. Bu etkileşimler, sosyal normlar, değerler ve beklentiler üzerinden biçimlenir ve toplumsal cinsiyetin iletişimdeki rolünü belirleyen çeşitli dinamikleri ortaya çıkarır. Örneğin 2021’de yapılan bir çalışma iş yaşamında toplumsal cinsiyet rolleri ve iletişim üzerine odaklanarak, kadın ve erkek üst düzey yöneticilerin birbirlerini nasıl değerlendirdiğini araştırmaktadır. Türkiye’deki büyük ölçekli şirketlerdeki cinsiyet farklılıklarını derinlemesine anlamak amacıyla, yarı yapılandırılmış sorulara dayalı nitel analiz yapılmıştır. Çalışma, kadınların iş gücüne ve üst düzey yönetim pozisyonlarına girmelerindeki artışa rağmen, yönetsel süreçlerdeki kadın temsiliinin hala sınırlı olduğunu ve bu durumun, cinsiyet stereotipleri ve cinsiyet iletişimindeki sorunlardan kaynaklandığını göstermektedir. Bulgular, Türk toplumundaki şirketlerde cinsiyete dayalı roller ve cinsiyet stereotiplerinin literatürle uyumlu olduğunu, ancak yeni kalıpları da ortaya çıkardığını göstermiştir. Kadınların iletişim becerileri konusundaki farkındalığı artmış olmasına rağmen, kabul ettikleri bazı cinsiyet stereotipleri hâlâ mevcuttur (Öztunç ve Yıldırım, 2021). Öte yandan yapılan başka bir çalışmaya göre heteroseksüel erkekler arasında cinsiyet kimliğinin iletişimi etkilediği sonucuna varılmıştır. "That's Gay": Sexual Prejudice, Gender Identity, Norms, and Homophobic Communication isimli çoklu çalışma heteroseksüel erkeklerin, eşcinsel erkeklere yönelik aşağılayıcı terimleri kullanmalarını açıklamak için sosyal kimlik teorisi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

İletişim normlarının, eşcinsel erkeklere yönelik tutumlar, cinsiyet kimliği, heteroseksüel kimlikle ilgili endişeler ve homofobik iletişim üzerindeki aracılık etkisi araştırılmıştır. Çalışma, erkeklerin sıklıkla homofobik iletişimi, grup normları aracılığıyla bir kendini ifade etme metodu olarak kullandığını göstererek, cinsel önyargı konusundaki mevcut araştırmalara yeni bir bakış açısı getirmiştir. Çalışma bulgularına göre, toplanan veriler cinsiyet kimliği ve cinsel önyargılarla ilgili olarak erkeklerin homofobik iletişimini ve heteroseksüel kimlikle ilgili endişeleri belirleyen ve yönlendiren iletişim normlarını doğrulamaktadır (Hall ve LaFrance , 2012).

Cinsiyet eşitsizliği farklı alanlarda sürerken, ‘*Mathilda Effect*’ belirgin bir sorun olarak vurgulanmaktadır. Matilda Etkisi, çalışmaları erkek meslektaşlarına atfedilen kadın bilim insanlarının başarılarının kabul edilmesine karşı bir önyargıdır. Bu durum kadın bilim insanlarının tarih boyunca tanınmamasının belgelenmiş bir olgu olduğunu anlatır (Berland ve ark, 2023). Özellikle akademik dünyada kadın araştırmacıların eserlerinin daha az atıf alması ve temsil edilmesi, cinsiyet eşitsizliklerinin bilim ve akademik literatürde nasıl yerleşik kaldığının somut bir örneğini teşkil etmektedir. Güncel gerçekleştirilen bir araştırma, liberal demokrasilerde iletişim araştırmalarında cinsiyet dengesini optimize etme çabalarını ele almaktadır. Araştırmada 11 farklı ülkeden 5,500 iletişim bilimci üzerinden gerçekleştirilmiş ve kadın akademisyenlerin en üretken iletişim yazarları arasında önemli ölçüde az temsil edildiklerini ortaya koymuştur. Çalışma, kadın araştırmacıların yazdığı makalelerin daha çok okunduğunu fakat erkeklerin makalelerine göre daha az atıf aldığını belgelemektedir. Çalışmanın sonuçları, iletişim araştırmalarında üretim ve performans düzeylerinde Matilda etkisinin çift yönlü olarak gözlemlendiğine dair kanıtlar sunarak, cinsiyet eşitsizliklerinin bu alanda hala devam ettiğini vurgulamaktadır (Rajkó ve ark, 2023).

Bu çalışmalar, toplumsal cinsiyetin iletişim süreçlerini ve algılarını nasıl şekillendirebileceğini ortaya koymaktadır. Toplumsal cinsiyet normları, beklentiler ve roller, bireylerin sosyal, profesyonel veya akademik dünyada nasıl etkileşimde bulunacaklarını şekillendirebilir. Toplumsal cinsiyetin iletişim üzerindeki bu derin etkisi, homofobik ayrıştırıcı iletişim ve cinsel önyargı üzerine yapılan araştırmalarla da desteklenmektedir. Ayrıca bu cinsiyet normları ve rollerinin, akademik araştırmalar ve yayınlar üzerinde de önemli etkileri vardır. Toplumsal cinsiyet normları ve rolleri, çeşitli iletişim biçimlerini ve bağlamlarını derinden etkilemektedir. Bu etkileşimler cinsiyet stereotiplerini, beklentilerini ve normlarını sürdürebilir veya sorgulayabilir.

Toplumsal cinsiyet ve iletişim üzerine yapılan çeşitli araştırmalar, bu dinamikleri anlamamızı ve cinsiyet eşitliği için gelişme sağlamamızı desteklemektedir. Öte yandan son yıllar “*anti-gender movement*” olarak bilinen hareket gündeme gelmiştir. Çeşitli çevrelerce eleştiriler, karşı argümanlar oluşturulmaya başlanmış ve bu karşı tepkiler toplumsal cinsiyet karşıtı (anti-gender) hareketler olarak adlandırılmıştır. Cinsiyetin sosyal bir yapı olarak kavramsallaştırılmasına karşı çıkan bu hareketler özellikle 2010 yılından itibaren Avrupa ve Latin Amerika başta olmak üzere dünyanın pek çok yerinde ortaya çıkmış, bu ülkelerde kendine özgü hareket alanı edinmiştir. Sokak protestoları, tepki e-postaları, imza kampanyaları gibi aktivist direniş biçimlerinin yanı sıra bilim ve bilgi üretimi de temel mücadele alanı haline gelmiştir. Bu hareketlerin temelinde toplumsal cinsiyet bakış açısının bilimsel değil ideolojik olduğu görüşü yatmaktadır (Şahin, M. 2020). Araştırmaların ışığında, toplumsal cinsiyetin iletişim üzerindeki rolünün daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleme ve cinsiyetle ilgili beklenti ve normları dönüştürme potansiyeline sahiptir. Queer teorisyenler de araştırmalar ışığında toplumsal cinsiyet hakkında bir dizi karmaşık ve çok yönlü konuyu ele almaktadır.

1. 2. Queer Perspektiflerin İletişim Çalışmalarındaki Yeri

İletişim bilimleri, insanlar arasındaki iletişim süreçlerini anlamaya ve analiz etmeye odaklanan bir disiplinler arası alandır. Bu alandaki çalışmalar dilin, sözün ve iletişimin doğasıyla ilgilenirken, aynı zamanda insanların iletişim kurma biçimlerini, davranışlarını ve etkileşimlerini de incelemektedir. İletişim bilimleri, bireysel ve toplumsal düzeyde iletişim olgusunu ele alarak, çok çeşitli konuları kapsar. Tarihsel olarak bakıldığında, iletişim bilimlerinin gelişimi Antik Çağ'dan günümüze kadar uzanır ve iki temel yaklaşımı içerir. Birinci yaklaşım, dilin doğasını ve yapısını anlamaya odaklanırken, ikinci yaklaşım iletişimin eylemsel yönünü vurgular. Bu iki yaklaşım, iletişim biliminin temel taşlarını oluşturur. XX. yüzyılda, teknolojik ilerlemeler iletişim bilimlerini büyük ölçüde etkilemiştir. Ses ve görüntü kayıt teknolojilerinin kullanımı, dil dışı bileşenleri iletişim analizlerine dahil etmeyi mümkün kılmıştır. Bu da iletişim bilimlerinin daha geniş bir perspektif kazanmasına neden olmuştur. İletişim bilimleri birçok farklı disiplinle etkileşim halindedir.

Dilbilim, psikoloji, sosyoloji ve antropoloji gibi alanlarla yakından ilişkilidir. Bu disiplinler, iletişim olgusunu farklı açılardan ele alırken, iletişimin karmaşıklığını artırır. Son yıllarda, iletişim bilimleri daha bağlamsal bir yaklaşım benimsemeye başladı. Yeni alanlar, örneğin söyleşim çözümlemesi, iletişimi daha detaylı bir şekilde incelemek için ortaya çıktı. İletişim bilimleri, daha fazla odaklanma ve eşgüdüm gerektiren bir alana dönüştü. İletişim bilimleri hala gelişen ve genişleyen bir alandır. Analiz tekniklerinin ve teknolojinin ilerlemesiyle, iletişim bilimleri daha fazla keşif fırsatı sunmaktadır. İnsanların iletişim kurma biçimleri ve etkileşimleri sürekli olarak değişirken, iletişim bilimleri bu değişimleri anlama ve açıklama görevini üstlenir. Bu nedenle, iletişim bilimleri, sürekli olarak evrilen ve zenginleşen bir alandır ve gelecekte daha fazla ilgi çekecek araştırma konuları sunmaya devam edecektir (Bourse ve Yücel, 2012). İletişim sözcüğünün daha açık bir tanımını vermek istediğimizde, idealist ya da sofist felsefeninkinden başka bir bakış açısından yola çıkmamız ve toplumsal bilimlerin kurucularının ve mirasçılarının her birinin kendi tarzıyla bizi yönelttikleri gibi, sürekli içinde yaşadığımız üç boyutlu bir uzamı belirttiğini göz önünde bulundurmanız gereklidir: Meşruluğun üç düzeyinden söz eden Weber, göstergelerin üçlü eklemlenmesinden söz eden Peirce, nesnelerin üçe ayrılışını geliştiren Mead, sonra Blumer ya da üç eylem biçimi arasında ayrım yapan Habermas ve Joas. Bu üç boyutun içeriği ve tam biçimi arasında bir uzlaşma yoktur. Maigret kendi açısında iletişimin giderek artan önem sırasıyla “doğal”, “kültürel” ve “yaratıcı” bir olgu olduğu görüşünü savunmuştur. Bu üç belirleyici düzey, insanın nesnelerin evrenine, bireylerarası ilişkilerin ve sosyopolitik kuralların evrenine girmesinin düzeylerine karşılık gelir (Maigret, 2004).

Doğal ve işlevsel düzey, “pozitif” bilim denen bilimlerin öne sürdüğü temel düzeneklerin düzeyidir, ancak pozitif bilimler bunlarla sınırlanmakta zorlanır. Bilgilerin, mülkiyetlerin, durumların değiş-tokuşu yasalarla, nedensellik ilişkileriyle açıklanır. Bu “aynısından aynısına”nın, Bir’in, totolojinin, A eşittir A’nın, düşüncenin ve dünyanın tamlığının -eğer böyle bir şey olanaklıysa- düzeyidir. Toplumsal ya da kültürel düzey, İki’nin düzeyidir: A eşittir A’dır, ama A, B’den farklıdır. Başka bir deyişle kimliklerin ve farklılıkların dile getirilmesinin, grupların ve ilişkilerinin sınırlandırılmasının düzeyidir. Kimlik paylaşım kavramına, farklılık ise hiyerarşi ve çatışma kavramlarına gönderir. Kimlikler sorunu, çıkarlar, stratejiler ve bunların simgesel dışavurumları sorunuyla örtüşür: Bir grupta düşünceler açısından olduğu

kadar pratikler açısından da kendini bulmak ve bir başka gruptan farklı olmak. Bu düzey, gruplar arasında güç ve kültür ilişkisini kuran bir diyalog, ya da mutlak olmayan bir gerilim varsayımına dayanır. Yaratıcılık düzeyi (John Dewey'nin deyimiyle) demokrasilerimizde, sayının, genişletilmiş politik ve hukuksal çerçevede temsilinin düzenlenmesinin düzeyidir. Bu Üç'ün ve sonsuzun, insanlar arasındaki bağınların dile getirilmesinin sınırlarına dek bireylerle topluluklar arasında genelleştirilmiş anlam ilişkilerinin düzeyidir. A, B'den farklıdır, A ve B, C'den farklıdır. İletişim kuralcı, etik ve politik bir etkinlik, erk, kültür ve demokratik seçim arasındaki dinamik bir ilişki gibi görülür (Maigret, 2004).

İletişim nesneleri toplumsal ilişkileri ve politik düzenleri biraraya getirmeye dayanır. Her iletişim kuramı geçici olarak bölünmez öğelerin bir bileşimini önerir: İnsanlar arasında işlevsel bir alışveriş modeli, güç ilişkileri ve kültür üzerine bir bakış açısı, bunları birleştiren bir politik düzen görüşü. Bu boyutlardan birini sorgulamayı ihmal eden yazarlar, sonuçta politik düzen üzerine örtük bakış açılarını savunma tehlikesiyle karşı karşıya kalırlar. Her kuram dünya üzerine kendine özgü açıklamaları, karmaşıklığı azaltmak için yalın öğeleri, bir başka deyişle modelleri getirirse bile, gerçekte bilimsel önvarsayımların ve ideolojik, etik ve politik bakış açılarının bir bileşimidir. Bu üç boyutun birine ya da ötekine dahil olduğunu unutmak, bastırılanın daha güçlü biçimde belirişiyi sonuçlanır. Araştırma akımlarının tarihi, bu noktayı bıkırtıncaya dek açıklar. En büyük entelektüel zorluklardan biri temel bir üçe bölünmeyi değil, bugün iletişime bağlı güçlük ve sorun düzeyleri üzerine algılamayı yansıtan katmanları, üç evrenin ilişkisini, doğa, kültür ve politika arasındaki bölünme oyununu anlamaktır (Maigret, 2004). Bu üçlü bölünmenin dinamikleri, bireylerin ve toplumların nasıl etkileşimde bulunduğunu, güç yapılarının nasıl şekillendiğini ve iletişim süreçlerinin bu yapılar üzerindeki etkilerini anlamamıza yardımcı olur. Bu bağlamda, XIX. yüzyılın sonu ve XX. yüzyılın ilk yarısında, sosyalist ve Marksist fikirlerden etkilenen radikal bir kitle toplumu eleştirisi de filizlenmekteydi. Radikal eleştiri, daha önceden gördüğümüz eleştirilerin aksine, kitle toplumunda kitlelerin hareketsizleştiğini, manipülasyona açık hale geldiğini ve yabancılaştığını vurguluyordu. Bu türden bir radikal kitle toplumu eleştirisinin en yetkin, en karmaşık ve incelikli örneklerinden birini Frankfurt Okulu ve Okul içerisinde gelişen Eleştirel Kuram veriyordu. Frankfurt Okulu'nun en temel amacı geleneksel anlayışlarla tüm bağlarını koparmış yeni bir felsefi/bilimsel anlayışını inşa

etmektir. Burada “geleneksel” anlayıştan kastedilen, XIX. yüzyılın egemen bilimsel paradigması olan pozitivistdir. Frankfurt Okulu pozitivist bilimi aşma ve alternatif bir bilimsel yaklaşım sunma iddiasındaydı. Eleştirel kurama göre toplumu ve toplumsal olguları tikeller arası etkileşimin sonucu olarak gören pozitivist yaklaşım bütünü ve bütünün ardındaki dinamikleri göremez; bunun bir sonucu olarak da değişim olgusunu anlamlandıramaz. İnsan ve insanlar arası ilişkiler tarihin nesnesi haline gelir. Oysa insan tarihin nesnesi değil, tarihsel yaşam biçimlerinin öznesi ve üreticisidir (Therborn, 2006:22). Eleştirel Kuram arasında kurulan bu karşıtlığın Frankfurt Okulu’nun ilk dönem çalışmalarının ürünüdür. Nazizmin yükselişi, İkinci Dünya Savaşı ve sürgün yılları Frankfurt Okulu’nun iki kilit kuramcısının, Adorno ve Horkheimer’in, Okul’un en karanlık ve girdaplı eserini vermesine tanık olur: Aydınlanmanın Diyalektiği isimli çalışmada moderniteyi ve çağdaş kapitalist toplumları aydınlanma, bilim, araçsal rasyonalite ve “kültür endüstrisi” kavramları etrafında ele alırlar. Kitabın temel tezi, miti yerle bir etmeye çalışan Aydınlanma’nın mite geri döndüğü; toplumsal rasyonelliğin irrasyonel bir karakter kazandığıdır (Özçetin, 2018).

Bu tarihsel ve entelektüel zemin, XX. yüzyılın ikinci yarısında İngiltere’de doğmuş ve iletişim kuramları ve araştırmaları tarihinde gücünü hâlâ koruyan bir okula ayrıldı: İngiliz Kültürel Çalışmalar Okulu ya da daha uzun ismiyle Birmingham Çağdaş Kültürel Çalışmalar Merkezi. İngiliz kültürel çalışmalar ekolü, İkinci Dünya Savaşı sonrası İngiltere’inde, refah devleti koşulları altında, kapitalist endüstriyel üretimin diriliş yaşadığı ve popüler kültürün hızla Amerikanlaştırıldığı bir dönemde doğdu (Turner 2016:53). 1950’lere kadar İngiltere’de kültür ve kitle kültürüne dair çalışmalar, başını Matthew Arnold (1822-1888) ve F.R. Leavis (1895-1978) gibi eleştirmenlerin çektiği “kültür ve medeniyet” olarak adlandırılan geleneğin egemenliği altındaydı. Bu gelenek, kitle kültürünün, popüler kültürün, “kaba ve cahil” kalabalıkların ve avamın “estetik yavanlığının” amansız bir eleştirisini sunuyordu. Bugünden bakıldığında son derece seçkin bir çerçeve arz eden bu eleştirel çerçeve, bir zamanlar var olmuş, mitik, organik, el değmemiş bir İngiliz kültürünün arayışındaydılar. Kültür ve medeniyet geleneğine göre, XX. yüzyıl, bu organik ve el değmemiş kültürel ortamı yok etmiş, yozlaştırmış ve kirletmiştir (Özçetin, 2018).

Kültürel Çalışmalar’ın tanımı oldukça geniştir. Kültürel Çalışmalar “insanların yaşamlarını, kültürel ve toplumsal bir bağlamda biçimlendirme ve

deneyimleme” biçimlerini inceler. “Toplumsal cinsiyete, ırklara, sınıflara ve toplumsal yaşamda cinselliğe” özel bir önem vererek “ekonominin, siyasal bilimlerin, iletişim ve medya çalışmalarının, sosyolojinin, edebiyatın, eğitimin, hukukun, bilim ve teknoloji üzerine çalışmaların, antropolojinin, tarihin” yöntemlerinden yararlanır (Bourse ve Yücel, 2015). Kültürel çalışmaların temelleri, 1950'lerin sonları ile 1960 ve 1970'li yıllar arasında İngiltere'deki akademisyenlerce atılmıştır. İngiliz kültürel çalışmalar ekolü için kültürel alan toplumsal iktidar ilişkilerinin kurulduğu ve yeniden üretildiği asli alanlardan biridir. Bu nedenle, kültürel çalışmalar enerjisinin büyük bir bölümünü kültürel alanının karmaşık ve dinamik doğasını anlamaya ayırmıştır (Özçetin, 2018). Richard Hoggart'ın daveti ile Birmingham Üniversitesi Çağdaş Kültürel Çalışmalar Merkezi'nde çalışmaya başlayan Stuart Hall, önemli bir figürdür ve çalışmalarıyla tanınır. İdeoloji, dilbilim ve göstergebilimde yaşanan gelişmeler Merkez'in eleştirel paradigmasının temel dayanaklarını oluşturmaktaydı. Eleştirel kuramın Stuart Hall gibi “komple” kuramcıları ise medya analizini bir bütün olarak toplumsal, siyasal, ekonomik ve kültürel dönüşümün içerisine yerleştirmekteydi. (Özçetin, 2018).

Kültürel Çalışmalar'ın başka bir önemi, özellikle sıradışı kültürel kuramsallaştırmaları, pratikleri ve yeni politikaları canlandırarak bilgileri politikleştirmesidir: sömürgecilik sonrası çalışmalar, femizim çalışmaları, etnik araştırmalar, toplumsal cinsiyet çalışmaları ve kültürlerarasılıkla ilgili her çalışma. Kültürel Çalışmalar toplumsallığın, yaşın, toplumsal cinsiyetin, etnik kimliğin önemini ve bu etkenlerin kültürel ilişkileri etkileme biçimini, “yaşam biçimlerinin” nasıl yeni direniş biçimleri tanımladığını sorgulamıştır (Bourse ve Yücel, 2015). Oldukça geniş bir tanımı olan Kültürel Çalışmaların içersinde queer teori, toplumun çeşitli yönlerini inceleyerek kültür ve güç ilişkilerini anlamaya çalışır. Queer de farklı disiplinlerin yöntem ve teorilerini birleştiren çokdisiplinli bir çalışma alanıdır. Bu çokdisiplinli yaklaşım, toplumsal cinsiyet ve cinsel kimlik konularında, özellikle heteronormativite ve cinsiyet normlarına meydan okuyarak Kültürel Çalışmalar bağlamında eleştirel bir bakış açısı sunar.

Queer teori, içinde bulunduğu çağın en önemli entelektüel hareketlerinden biridir. Queer teorinin tarihsel, sosyal ve kültürel boyutlara odaklanarak sabit kimlik kategorileri çürüten yapısı diğerlerinin yanı sıra ırk, sınıf ve cinsiyet gibi diğer kimlik tanımlamalarıyla kesişmesini de sağlamıştır. Queer teori hem akademide hem de

kültürel politikada etkili olmuştur. Akademide bu “queerleşme” sosyal bilimler, eğitim, beşeri bilimler ve sanatlar gibi birçok disiplinde gerçekleşmiştir (Adam ve ark, 1999).

Cinsellik, modern Batı kültürlerinde insan öznelliğinin ve deneyiminin oluşumu ve şekillenmesindeki üstün rolüne rağmen, yakın zamana kadar iletişim disiplinde büyük ölçüde ihmal edilmiş bir araştırma alanı olmuştur. Uygun bir tarihsel bağlamda ele almak için, Ulusal İletişim Derneği'nin ‘*The National Communication Association*’ (eski adıyla Konuşma İletişimi Derneği ‘*The Speech Communication Association*’) ve önde gelen dergilerinden biri olan *The Quarterly Journal of Speech*'in 1915 yılında kurulduğunu belirtmek gerekir. Ancak, 1976 yılına kadar -altmış yıldan fazla süren akademik sessizlikten sonra - bu dergide eşcinsellik üzerine bir makale yayınlanmamıştır (Hayes, 1976). O zamandan bu yana, disiplinde bir dizi önemli değişiklik meydana gelmiştir. Ancak Slagle, Hayes'in makalesinin yayınlanmasından neredeyse yirmi yıl sonra şunları belirtmiştir: *"İletişim alanında, akademisyenler gey, lezbiyen ve biseksüel toplulukların yaşamlarını etkileyen konuları ele almakta isteksiz davranmışlardır"* (1995, s. 85). Slagle'ın yorumu bugün hala yankılanmaktadır (Gust, 2003).

Queer teorisinin teorik geçerliliğine ve potansiyel pragmatik faydasına rağmen, iletişim disiplini temel ilkelerini insan iletişimi çalışmasına yeni yeni kabul etmeye, tanımaya ve uygulamaya başlamaktadır. Bu zamana kadar bu alanda yayınlanmış sadece iki yayın vardır ve her ikisi de çağdaş queer teoriden ziyade daha geleneksel Gey ve Lezbiyen Çalışmaları kapsamında karakterize edilebilir. (Yep, Lovaas and Elia, 2003). 1981'de James Chesebro, *"eşcinselliğe dair bir iletişim perspektifinin ortaya çıkmasının son derece yavaş olduğunu"* belirtti. Konuşma iletişimi disiplini, yakın zamanda bu araştırma alanını ihmal ettiğini fark etti ve eşcinselliği, cinsel tercihi iletişim fenomeni olarak incelemek için bir mekanizma oluşturdu. (Chesebro, J., 1981). İlk çalışmalarda LGBTQ+ bireylerin aralarındaki iletişimde kullandıkları özel terimler, kodlar, jargonlar ve diğer dil özellikleri makalelerde incelenmiştir. Bu dil özelliklerinin, LGBTQ+ bireyler arasında bir dayanışma hissi yaratmak, ayrımcılıkla mücadele etmek, kimliklerini ifade etmek ve ilişkilerini güçlendirmek için kullanıldığı belirtilmektedir. Ayrıca makale, heteronormatif toplumun LGBTQ+ bireylere yönelik ayrımcı dil kullanımı ve davranışlarının olumsuz etkilerine de dikkat çekmektedir. Bu nedenle LGBTQ+ bireylerin kendilerini ifade etmeleri için güçlü bir araç olan dilin

önemini vurgulamakta ve ayrımcılığa karşı mücadelede dilin gücünü ortaya koymaktadır. Queer teori, birçok farklı disiplinde etkili olmuştur, özellikle de iletişim çalışmaları, sosyoloji, antropoloji ve kültür çalışmaları gibi alanlarda. Teori aynı zamanda iletişim çalışmalarında cinsiyet ve cinselliğin toplumsal inşasını ve bu kavramların medyada nasıl temsil edildiğini araştırmak için bir araç olarak kullanılmaktadır. İletişim çalışmalarında queer perspektifler ise çok farklılık gösterse de, genellikle cinsiyetlerle, bedenlerle, ırklarla, etnisitelerle, yeteneklerle ve arzularla ilgili normların iletişimsel etkisi hakkında ortak varsayımlar paylaşırlar. Queer perspektifler, beden ve cinselliklerle ilgili hegemonik varsayımların meşruiyetini sorgular ve daha akışkan ve geçirgen söylem ve normlara yönelmektedir. Michel Foucault'un söylemlerin üretken ve yaratıcı doğası hakkındaki teorileri ile Judith Butler'ın kimlik ve ajansın performansı hakkındaki açıklamalarından etkilenen iletişim çalışmaları bilim insanları, doğal normlara kolektif ve bireysel yatırımlarımızla ilgili görüşler için queer teoriden yararlanmışlardır (West, 2018).

Queer perspektifler, iletişim çalışmalarında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet rolleri konularına odaklanan bir çerçeve olarak kullanılır. Bu perspektif, heteronormatif toplumun kabul ettiği cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimler dışında kalanları da dikkate alır ve bu bireylerin medyada temsil ediğiyle ilgilenir. Medyanın LGBTQ+ bireyleri nasıl temsil ettiğini ele alır ve LGBTQ+ bireylerin medyada temsillerinin artırılmasını savunur. Heteronormatif yapının medyaya nasıl yansıdığını ve LGBTQ+ bireylerin ayrımcı ve saldırgan tutumlarla karşı karşıya kaldığını eleştirir. Queer perspektifler ayrıca cinsiyet rolleri ve cinsiyet kimliği konularında da medyanın etkisini ele alır. Toplumsal cinsiyet rolleri, medyada sık sık yinelenen ve pekiştirilen normlar olarak karşımıza çıkar. Queer perspektifler, bu rollerin toplumsal ve kültürel yapılarla nasıl etkileşime girdiğini analiz eder ve bu rollerin çeşitlendirilmesi gerektiğini savunur. İletişim çalışmalarında queer teori, diğer teorilerle birleştirilerek kullanılabilir. Feminist teori, kültür çalışmaları ve postyapısalcılık gibi diğer teorilerle birleştirilerek, toplumsal cinsiyet, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim konuları daha kapsamlı bir şekilde ele alınabilir.

Kültürel çalışmalar geleneğinden gelen queer kuramcı Alexander Doty, -queer kuramın ortaya çıkmaya başladığı 90'lı yılların başında ilk kez queer çalışmaları akademisyenlerini, medyayı queer veya baskın olmayan bir bakış açısıyla analiz etmek için medya üretimi, temsil ve alımlama uygulamalarıyla ilgilenmeye davet etmiştir.

Queer ve kültür ilişkisi çerçevesinde film ve televizyon üretimindeki queer potansiyellere yöneldiği ve erken dönem queer medya çalışmalarından biri olarak ana akım medyayı queer kuramla okumak için yeni ve alternatif yollar sunar. Doty (1993: 11-13) queer medya kültürünün geliştiği üç yer olduğunu öne sürer: “a) metinlerin üretimi sırasındaki etkiler, b) kendini gay-lezbiyen-queer olarak tanımlayanların tarihsel olarak özgül okumaları ve metin kullanımları, c) bir kişinin beyan ettiği cinsellik ve cinsiyet bağlılığına bakılmaksızın bir şekilde queer olarak kabul edilebilecek alımlama pozisyonlarını benimsemek.” Kültürel metinlerde -kendi tabiriyle- ‘hayaletlerin’ yer aldığını ve bu hayaletlerin dolaplarından çıkarılması gerektiğini savunur. Kültür ve kitle iletişim araçlarının queer potansiyellerine önem veren Doty, kültürel metinlerin, gösterici anlamdan ziyade yan anlam üzerine odaklanan, yani homofobi ve heteroseksizm kültürünün bizi görmekten alıkoyduğu bir metinde gizli, inandırıcı okumalar bulmaya çalışan queer okumalar için potansiyel sunduğunu ileri sürer (Algül, 2021).

Queer teori çalışmalarının, iletişim çalışmaları araştırma protokollerinin ve ideolojilerinin normları tarafından engellenmiş olsa da, iletişim çalışmalarının alt alanlarında bedenlerimiz, cinsiyetlerimiz, ilişkilerimiz ve arzularımız hakkında doğal kabul edilen varsayımları sorgulayan önemli bir araştırma yelpazesi bulunmaktadır. Queer kimliklerin iletişimsel boyutları, sabitlik ve kalıcılıkları konusunda eleştirilere açıktır. Tıbbi, yasal veya kültürel bir gerçek olarak kabul edilen şeyler artık hayat boyunca, farklı bağlamlarda ve kendimiz hakkındaki gelişen farkındalığımızda diğer söylemsel olasılıklardan biri olarak düşünülebilir. Benzer şekilde, queer temsillerin eleştirileri, sembolik manzaralarımızı dönüştürmek için queer sözcüklerin, imgelerin ve etkilerin sınırlarını ve olasılıklarını göstermiştir. Bu çalışmalar iletişim çalışmalarında yayıldıkça, kültürel kategorilerin ve araştırma uygulamalarının normlarını ve geleneklerini çözmeye devam edecektir (West, 2018).

Queer teorisinin iletişim çalışmaları içindeki alanının artması, medyada LGBTQ+ topluluğuna yönelik temsillerin daha fazla çeşitlenmesine ve bu temsillerin heteronormatif toplum tarafından daha doğru bir şekilde anlaşılmasına katkı sağlar. Medyada yer alan LGBTQ+ temsilleri genellikle tek taraflı, yanıltıcı ve önyargılı olduğu görülmektedir. Queer iletişim çalışmalarının en sağlam alanlarından biri, queerliğin medyatik temsillerinin eleştirisi olmuştur ve olmaya devam etmektedir (West, 2018). Queer teoriyle desteklenen bir iletişim çalışması, bu temsilleri sadece

çeşitlendirmekle kalmaz, aynı zamanda bu temsillerin toplumun genelinde nasıl anlaşıldığı ve kabul edildiği üzerine de etki eder. Queer teorinin getirdiği eleştirel bakış açısı, heteronormatif olmayan cinsel yönelimlerin ve cinsiyet kimliklerinin iletişim süreçlerinde nasıl bir rol oynadığına dair derinlemesine analizler yapılmasına yardımcı olur. Bunlar bize LGBTQ+ topluluğunun karşılaştığı zorlukları, bu zorlukların nasıl aşılabileceğini ve toplumun bu konuda nasıl daha bilinçlendirilebileceği hakkında daha geniş bir perspektif sunar. Son ve en yeni çalışma grubu "medyanın queer okumaları" olarak adlandırılabilir. Medyada lezbiyenler ve geyler üzerine yapılan diğer araştırmalardan farklı olarak, bu çalışmalar temsil, vücut bulma ve arzu analizlerinde popüler kültürdeki normatifliği incelemektedir. Bu araştırmalarda farklı medya biçimleri incelenmektedir. Bunlar arasında fotoğraf (Asen, 1998), telefon (Cohen, 1991a, b), televizyon (Battles & Hilton-Morrow, 2002; Cooper & Pease, 2002; Dow, 2001; McLaughlin, 1991; Shugart, 2001), ana akım ve bağımsız filmler (Brookey, 1996; Brookey & Westerfelhaus, 2001, 2002; Cooper, 2002; Evans, 1998; Henderson, 1992; Nakayama, 1994) ve basılı ve karma medya (Erni, 1998; Sloop, 2000a, b; Squires & Brouwer, 2002). Normatifliği sorgulayan bu çalışmalar, toplumsal cinsiyet ve cinselliğe dair medya üretimlerini yapıbozuma uğratmaya ve alternatif okumalar sunmaya teşvik etmektedir. Böylece, toplumsal cinsiyet ve cinsel kimlikler istikrarsızlaştırılmakta, eleştirel olarak incelenmekte ve tartışmaya açılmaktadır. Disiplindeki mevcut cinsellik araştırmaları patlaması, Sedgwick'in (1990) terimleriyle, "evrenselleştirici" görüşü desteklemeye başlamıştır. Böyle bir görüş, heteroseksüelliği sabitleyen "doğal" ya da "normal" cinsellik, "kadın" ve "erkek" gibi kategorilerin tutarsızlıklarını tespit ve ifşa etmektedir. Bu süreçte, normatiflik ve heteronormatiflik eleştirel ilgiyi yeni yeni görmeye başlamaktadır (Gust, 2003). Queer teorinin iletişim çalışmalarına katkısı, bireylerin ve toplulukların kimliklerini, ve deneyimlerini anlamalarına yardımcı olur. Queer teorinin iletişim çalışmalarına dahil edilmesi, hem akademik hem de pratik açıdan önemlidir. Bu teori iletişim çalışmalarına yeni perspektifler ve metodolojik yaklaşımlar sunarken topluluğunun yaşadığı zorlukları daha iyi anlamamıza ve bu zorlukları aşmamıza yardımcı olabilecek stratejileri geliştirmemize de yardımcı olmaktadır. Bunun için farklı disiplinlerle etkileşim halinde olan queer'in derinlemesine anlaşılması oldukça önemlidir.

1. 3. Queer Teori

Queer teori, toplumsal cinsiyet normlarına, heteronormatif kültürel pratiklere ve baskın cinsiyet kimlikleriyle ilgili yapısal normlara meydan okuyan bir akademik disiplindir. ‘*Kuir*’ veya ‘*Queer*’, heteroseksüel veya natrans (*cisgender*) olmayan, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya her ikisini de içine alan bir şemsiye terimdir (Oxford Dictionary, 2003). Queer teori, bireylerin cinsiyet kimlikleri, cinsel tercihleri, cinsiyet rolleri ve cinsiyet ifade biçimleriyle ilgili deneyimlerini, öznel dünyalarını ve toplumsal yapıların onların yaşamlarına nasıl müdahale ettiğini ele alır. Etimolojik kökeninde queer, XVI. yüzyılda İngilizce konuşulan ülkelerde ‘tuhaf’ ya da ‘gayrimeşru’ bir şeye gönderme yapmak için kullanılmıştır. “Queer” terim olarak kullanımı yaygın yeni bir fenomen olsa da, XIX. yüzyıldan beri eşcinselliğin anlamsal güç alanını oluşturan bir dizi kelimenin yalnızca en sonuncusudur. 20. yüzyılın başlarında bile queer sözcüğü hala bu anlamını korumuştur (Barker ve Sheele, 2018). Bu dönemlerde “queer”, lezbiyen ve geyleri ve onların olumsuz ‘olağandışı, anormal ve hasta’ olarak algılanan cinsel pratiklerini ifade etmek için aşağılayıcı bir terim olarak kullanılmıştır. Bu olumsuz damgalamayla mücadele etmek için “normallik” iddiası uzun süredir gey ve lezbiyen kimlik politikalarının bir özelliği olmuştur.

Queer teori, 1990'larda gey ve lezbiyen çalışmalarının bir uzantısıyla toplumsal cinsiyet normlarını sorgulayan bir yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşım, geleneksel cinsiyet ve cinsellik normlarını sorgulayan ve toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsel yönelimlerin çeşitliliğini kabul eden bir anlayışı savunur. Queer teorisinin kökenleri, 1960'ların sonlarına kadar uzanır. Bu dönemde, cinsel yönelimleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalan LGBTQ+ bireylerin haklarını savunan hareketler ortaya çıktı. Bu hareketler, heteronormatif (heteroseksüelliğin norm olarak kabul edildiği) toplumun sorgulanmasıyla birlikte, farklı cinsel yönelimlere sahip bireylerin haklarını ve kimliklerini kabul eden bir yaklaşımı benimsediler. 1970'lerde kadınlar, feminizm hareketiyle birlikte cinsiyet rollerinin dışına çıkarak özgürleşmek ve eşitlik için mücadele etti. Bu hareketin bir sonucu olarak, toplumsal cinsiyetin sosyal bir yapı olduğu ve bireylerin cinsiyet rolleri konusunda seçim yapabilecekleri fikri ortaya çıktı. 1990'larda, bu iki hareketin birleşmesiyle queer teori ortaya çıktı.

"Queer" terimi, ilk olarak 1990'larda ABD'deki LGBTQ+ hareketi içindeki aktivistler ve akademisyenler tarafından benimsendi. Feminist film teorisini olan Teresa de Lauretis, literatürde kavramı ilk kullanan kişi oldu. Lauretis, ana akım kabulü benimsemek yerine "*tuhafılığı*" ve farklılığı kutsayan bir düşünce bütününe atıfta bulunmak için "*queer teori*" terimini türetti (Seidman, 1993). "Queer theory" terimi, Teresa de Lauretis tarafından feminist kültürel çalışmalar dergisi Differences adlı 1991 tarihli "*Queer Theory: Lesbian and Gay Sexualities*" adlı çalışmada kullanıldı. Terim hem spekülasyon konusu olan şeylere -heteromerkezli ana akımın kaldıramayacağı lezbiyen, gey cinsellikleri ve diğer türden cinselliklere- hem de bu cinselliklere nasıl bakıldıklarına, bunları anlatmaya çalışan bilgilere göndermede bulunur. Dolayısıyla "queerlik" epistemolojik ve ontolojik biçimlere kafa tuttuğu kadar ahlaki ve siyasi normlara da kafa tutar. Fakat bu terimi kullanmanın bir bedeli, belirli bir özgülük kaybı, asıl bağlamından başka bir bağlama çekilip siyasi özünden arındırılma tehlikesi de vardır. Teresa de Lauretis, Differences dergisinin "*Queer Theory*" sayısı için kaleme aldığı giriş yazısında, "queer" sıfatının doğuşu ve işlevine dair, açıkça muhalif, sınırları ihlal edici ve postmodern şeklindeki öz-anlayışına dair faydalı bir açıklama getirir:

Bugün elimizde bir yandan, belirli yaşam tarzlarına, cinselliklerine, cinsel pratiklere, topluluklara, meselelere, mecmualara ve söylemlere işaret eden 'lezbiyen' ve 'gey' terimleri var; öte yandan "gey ve lezbiyen", ya da giderek daha sıklıkla kullanıldığı şekliyle, "lezbiyen ve gey" (hanımlar önden...) tabiri standart olarak kullanılan tabir haline gelmiş durumda.... Bir bakıma, "Queer Teori" terimi söylemsel protokollerimizde bu ince ayrımların tümünden kaçınma çabasıyla, bu verili terimlerden herhangi birine bağlı kalmamak, getirecekleri ideolojik sorumlulukları yüklenmemek ve onları hem ihlal etmek hem de aşmak -ya da en azından, onları sorunsallaştırmak- için gündeme getirilmişti.

Lauretis, "lezbiyen ve gey" tabirinin artık önceden belirlenmiş ve kimden bahsedildiği hemen anlaşılan bir insan topluluğuna, bununla bağlantılı bir dizi kimliğe ve yine bir dizi ucuz varsayıma ve hazır siyasi cevaplara işaret ettiğini söylemektedir. "Queer" sıfatı bu varsayımların çoğunu sorunsallaştırmaktadır. Lauretis, queer terimini başlangıçta, lezbiyen, biseksüel ve gey gibi tanımlamalara, tüm kesin ayrımlara karşı kullanmış, bunlarla ilintili ideolojik bağlaşıklıklardan kendini

ayırması, onları sorunsallaştırması olarak tanımladı ve queer'e tüm kesin kavramsallaştırmalara karşı gelen, onları aşan bir anlam yüklemiştir (Lauretis, 1991).

Queer kavramının akademide yaygınlaşması ise, özellikle 1990'ların sonlarına doğru gerçekleşmiştir. "Queer" olumsuz anlamlarından sıyrılarak zamanla olumlu terimlerle yeniden şekillendirildi. 1990'ların başında queer ibaresi, "cinsiyet normları dahilinde" olmayanlarca, yani gey, lezbiyen, travesti, transseksüel, biseksüel, interseksüel vb kişilerce, pejoratif anlamlarıyla birlikte sahiplenildi, heteroseksüel matrisin dayattığı ikili kimlik rejiminde öteki kılınanları ve onların eşit haklar mücadelesini işaret etmeye başladı (Cogito, 2011). Queer kavramı, zamanla eşcinselleri asimile etmek, baskılamak ve görmezden gelmek isteyenlere karşı istikrarlı bir duruşun ifadesi olarak şekillendi. Normatif yapı ve söylemlere meydan okuyan queer, adlandırmanın, doğallaştırılmış ve tanımlanmış kimlik kategorilerinin kısıtlayıcı etkilerine uyumlu bir kimlik politikasını harekete geçirmek olarak tanımlanabilir. Böylece kimlikten çok kimlik eleştirisi olan queer, 20. yüzyılın sonlarında ortaya çıkmış ve tüm toplumlarda farklı açılımlarla var oldu (Turan, 2021).

Queer teorisyenler, E. K. Sedgwick'in *Epistemology of the Closet* (1990) adlı kitabını queer teorinin kurucu metni olarak nitelendirdiler. Judith Butler'ın yazdığı *Gender Trouble* adlı kitabı da temel queer teori çalışması olarak nitelendirilir. Ancak Seidman'a göre queer teori, bu çalışmaların yayınlanmasından yıllar önce, 1976'da Michel Foucault tarafından yayınlanan *Cinselliğin Tarihi*'nin ilk baskısı ile başladı (Souze, 2017). Bu eserinde Foucault, heteroseksüelliğin normalleşmesini inceledi. Queer teori'nin temel kurucu figürlerinden biri olan E. K. Sedgwick, queer'i "*bir kimsenin cinsiyetinin, herhangi birinin cinselliğinin kurucu unsurları gerçekleşmediğinde; olasılıkların, boşlukların, örtüşmelerin, uyumsuzlukların ve rezonansların, sapmaların ve aşırılıkların açık ağı*" (Sedgwick, 1993: 6) olarak tanımlamaktadır (Turan, 2021). Eve Sedgwick'in "*Epistemology of the Closet*" adlı kitabında ele aldığı "*closet*" kavramı, birçok alanda kullanılsa da, asıl olarak cinsel kimlikler ve toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili olup bu konularda var olan heteronormatif normları sorgulamayı amaçlar. Sedgwick, bu kavramı cinsel kimliği gizleme ve saklama pratiğine atıfta bulunmak için kullanır. *Closet*, hem bireyin kendisine hem de toplumda kendisini ifade ettiği kişilere karşı kimliğini gizlemek için kullandığı bir mekanizmadır. *Closet* kavramı, heteroseksüel normların karşısında bir savunma mekanizması olarak kullanılabilirken, aynı zamanda bireyin kendisini ifade

etme ve keşfetme özgürlüğünü engelleyen bir mekanizmadır. Sedgwick ayrıca bu kavramı cinsel kimliklerin ve toplumsal cinsiyet rollerinin dayatıldığı heteronormatif toplumda yaşayan queer bireylerin deneyimleriyle ilgili olarak ele alır. Bu bireylerin var olan heteronormatif normları sorgulamalarına ve alternatif kimlikler ve roller keşfetmelerine imkan tanıyan bir mekanizmadır.

Kendisinin sözleriyle: *“Modern Batı kültürünün herhangi bir veçhesini, modern homoseksüel / heteroseksüel tanımının eleştirel bir çözümlemesini kapsamadan anlama girişimlerinin tümü sadece eksik değil, özünde hasarlı kalmaya mahkûmdur.”* (Cogito, 2018). Eve Kosofsky Sedgwick, ikiliklerin yararsız olduğunu göstermekle ilgilenir ve bunu *“gizli ilişkiler - bilinen ve bilinmeyen arasındaki ilişkiler”* şeklindeki merkezi metafor aracılığıyla gösterir ve ikili cinsiyet varsayımların anlamsızlığını ortaya koyar. Kromozomal cinsiyetlerin, toplumsal cinsiyetlerin ve cinselliklerin arasındaki ilişkilerin varsayılmaması gerektiğini söyler. Standart ikili varsayımların, özellikle cinsellik bağlamında özgürlüğü ve anlayışı sınırladığını belirtir (Parker, 2001). Bir yandan da Epistemology of the Closet (1990), büyük ölçüde yapısökümcü bir edebiyat eleştirisi çalışmasıdır.

Queer teorisinin önde gelen düşünürlerinden bir diğeri ise Judith Butler’dır. Butler, 1990 yılında Gender Trouble isimli akademik bir kitap yayınladı. Kitap, yayımlandıktan hemen sonra LGTBQ+ topluluğu ve birçok feminist çevre üzerinde muazzam bir etkiye sahip oldu. Butler, Woolf’un ondan önce yaptığı gibi, cinsiyetin sabit olmadığını, her zaman belirli sosyal durumlarda yürürlüğe girdiğini varsaydı. Birçok teorisyen, cinsiyetin sosyal olarak inşa edildiği, kiminle etkileşime girdiğimiz ve alışkanlıklarımız tarafından kültürel olarak şekillendirildiği konusunda hemfikirdir. Bununla birlikte, toplumsal cinsiyeti sosyal bir yapı olarak teorize eden birçok feminist düşünürün aksine Butler, cinsiyetin de sosyal olarak oluşturulduğunu ve bunun her zaman “doğal”, biyolojik ve kültürel etkilerden bağımsız tahayyül etmenin kafa karıştırıcı olabileceğini belirtti. Butler’ın üzerinde durduğu konulardan bir diğeri ise cinsiyetin performatifliğidir. Butler, cinsiyetin sürekli öğrenilen bir şey olduğunu belirtir: bireylerin doğal olarak algıladıkları şey aslında bilinçsiz ve sürekli bir performanstır (Breen & Blumenfeld, 2005).

Queer teori, feminizm, postmodernizm, postyapısalcılık, gey ve lezbiyen çalışmalarından köken alan disiplinler arası ve dinamik bir düşünce yapısıdır (Jagose,

1996). Queer teori sabit kimlik kategorilerini, cinsellik ve cinsiyet normlarını ve bu tür hegemonik normların haklı çıkardığı baskı ve şiddeti sorunsallaştırır ve bunlara meydan okur. Queer, heteroseksüelliği norm olarak gören toplumun kendisini mahkum ettiği "öteki" statüsüne gönül indirmez; alaycı, kışkırtıcı, teatral gösteriler vasıtası ile bizzat "ben" ve "öteki" kurgularının inşasını sorgular. Lezbiyen ve geylerin mevcut düzen içinde kendi farklılıklarını koruyarak bir azınlık grubu olarak var olmasını öngören "etnik model"e karşı çıktığı gibi, ayrımcılığı engellemek ve görünürlük kazanmak adına normallığe atıfta bulunan ve sistem eleştirisinden kaçınan siyasi duruşları da tenkit eder. Queer, hak temelli özgürlükçü kimlik siyasetinin olumlayıcı ve azınlıklaştırmacı tavrını sorgulayan, norm ile uzlaşan bir "benzerlik" siyaseti yerine norma direnen radikal bir "farklılık" siyasetini gözetken olasılıkların peşine düşer (Çakırlar ve Delice, 2012).

Queer teorideki güncel çalışmalar, canlı ve dinamik bir alanı yansıtan geniş bir konu yelpazesini araştırmaktadır. Güncel çalışmaların önemli bir alanı, LGBTQ+ hakları ve bilim üzerindeki siyasi iklimlerin etkisi olarak öne çıkmaktadır. Queer teori, kimlik, cinsellik ve cinsiyet hakkındaki geleneksel fikirlere meydan okumaya devam ederek, kapsayıcılığın önemini ve çeşitliliğin güzelliğini vurgulamaktadır. Queer teorinin evrimi, dünyanın dört bir yanındaki LGBTQ+ topluluklarının karşılaştığı değişen ihtiyaç ve zorlukları ele almak ve bunlara uyum sağlamak için kolektif bir çabayı yansıtmaktadır (LGBTQ Nation, 2021). Güncel queer teori çalışmaları, özellikle Türkiye'de, çeşitli akademik ve kültürel platformlar aracılığıyla ilerlemekte ve geniş bir yelpazedeki konuları kapsamaktadır. Örneğin, Kaos GL Dergisi, queer teori ve çalışmaları ile LGBTQ+ çalışmaları alanlarında makaleler, teorik ve araştırma yazıları yanı sıra güncel politik, sanat, bilim ve felsefe alanlarına dokunan öznel görüşleri yansıtan deneme ve değerlendirme yazılarına yer vermektedir. Bu yayın, sosyal bilimler, interdisipliner ve transdisipliner alanlarda üretilmiş tezlerin tanıtımlarına da odaklanmaktadır (Kaos GL, 2020).

Queer teorinin merkezi noktası yalnızca cinselliğin kültürel inşasına odaklanmak değil, aynı zamanda gücün bu cinsel kategoriler arasında ve içinde nasıl asimetrik olarak dağıldığını, güç ilişkilerini analiz etmektir. Başka bir deyişle queer teori, normalin sorunsallaştırmasıyla ilgilenir. Normatif olmayan kimlik ifadelerini benimsediği için, queer teori, mevcut toplumsal düzenlemeleri benimseyen ve "normal" olmaya çabalayanları ürküten, şaşırtan ve rahatsız eden radikal bir

potansiyele sahiptir. Biyolojik cinsiyetin de toplumsal cinsiyet kadar bir kurgu ve inşa olduğunu ilan ederek, biyolojik ve toplumsal cinsiyet arasındaki bölünmenin gerekliliğini sorgular. Queer teorisyenleri tarafından geliştirilen bu fikirler, şu kavramlara yaklaşılarak daha iyi anlaşılabilir: performativite ve performans; heteroseksüel matris ve heteronormativite; özne ve kimlik kategorileri. Bu konuyu ele almak, heteronormativite ve heteroseksüel matris kavramlarına odaklanarak queer teorisyenlerinin nasıl toplumsal cinsiyet ve cinsel kimlikleri performativite ve performans aracılığıyla anlamlandırdıklarını daha derinlemesine kavramamızı sağlar. Queer genellikle normatif yapıları ve varsayımları sorgulamak ve meydan okumak için kullanılır. Bu yüzden, queer kavramının varlığı ve anlamı, bu normatif yapılarla doğrudan ilişkilidir. Özellikle, bu teoriler özne ve kimlik kategorilerinin toplumsal yapılar ve normlar tarafından nasıl şekillendirildiğini ve sorgulandığını açıklayarak, cinsel kimlik ve ifadenin çeşitliliğini anlamamıza yardımcı olur. Heteronormativite, toplumda heteroseksüelliği "normal" veya varsayılan olarak kabul eden bir anlayışı ifade ederken, heteroseksüel matris bu düşüncenin cinsiyet ve cinsel çekim arasındaki ilişkileri nasıl düzenlediğini açıklar. Queer bu bağlamda, hem heteronormativitenin hem de heteroseksüel matrisin dışında veya bunlara meydan okuyan cinsel kimlikler ve yönelimler için bir ifade alanı sağlar.

1. 3. 1. Heteronormativite ve Heteroseksüel Matris: Queer Bakış Açısı

Heteronormativite, heteroseksüel davranışların norm olarak kabul edildiği, toplumun geniş kesimleri tarafından benimsendiği ve diğer cinsel yönelimlerin ya da cinsiyet kimliklerinin dışlanması ya da baskı altına alınması eğiliminde olan bir kültürel normdur. Heteronormativite, heteroseksüelliğin sayısız uygulama yoluyla normalleştirilme yollarını tanımlar. Böylece cinselliğin tek meşru biçimi olarak kültürümüzde belirir. Heteronormativite günlük hayatımızın her alanında (ev, iş, sosyal alan ve kamusal alan dahil olmak üzere) karşımıza çıkmaktadır. Cinsiyetin doğal biyolojik bir gerçeklik olarak tanımlanması kadın ve erkek olarak nasıl davranmamız gerektiğini veya kimi arzulamamız gerektiği konusunda değerlerin, yargıların ve inanışların belirlenmesini kolaylaştırdığını söyler.

Heteronormativite terim olarak sosyal teorisyen Micheal Warner tarafından genişletilmiştir. Warner, 1991 yılında yayımlanan "Fear of a Queer Planet: Queer Politics and Social Theory" adlı kitabında bu terimi kullanmıştır (Warner, 1991). Warner'ın bu kavrama ilişkin araştırması toplumsal cinsiyet kavramlarıyla derinden iç içe geçmiştir. Warner'ın ifadesine göre *"queer bir öz-anlayışa ulaşan her kişi bir şekilde damgalanmasının toplumsal cinsiyetle iç içe geçtiğini bilir. ... Queer olmak ... toplumsal cinsiyet farklılığının ne anlama geldiğine dair yaygın anlayışa az ya da çok açıkça meydan okuyabilmek demektir"*. Bu ifade, Warner ve queer teorideki diğer kişilerin toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelim tartışmalarına getirdikleri eleştirel bakış açısını vurgulamaktadır. Michael Wamer 90'lı yılların başlarında, heteronormativitenin bütün toplumsal kurum ve ideolojilere sirayet ettiğini, dolayısıyla heteronormatif cinsel düzene itiraz etmenin er ya da geç bizzat bu kurum ve ideolojilere itiraz etmek anlamına geleceğini ifade etmişti. Her queer maruz kaldığı damgalamanın toplumsal cinsiyetle, aileyle, kişisel özgürlük mefhumuyla, devletle, tüketimle, arzuyla, doğayla, kültürle, olgunlaşmayla, üreme siyasetiyle, ulusal, etnik ve ırksal fantazilerle, sınıf kimliğiyle, hakikatle, sansürle ve mahremiyetle ilişkili olduğunu bilir. Bir bakıma, queer olmak demek bütün bu meseleler üzerine bitmeyen bir savaş vermek demektir. Heteronormatif cinsel düzenin mantığı kurumlan öylesine sarıp sarmalamıştır ki queer mücadele salt bir hoşgörü ve eşit statü talebiyle yetinemez, aynı zamanda kurumlara yönelik esaslı bir radikal eleştiri yapmak mecburiyetindedir (Wamer, 1993).

Heteronormativite kavramı, bütün bir kültürün sonradan doğallaştırılmış ve idealleştirilmiş heteroseksüel yönelim, pratik, değer ve yaşama biçimine göre tanımlandığı, bu yönelimin dışında kalanların ısrarla marjinalleştirildiği, görmezden gelindiği, baskı ve şiddete maruz bırakıldığı veya en iyi ihtimalle *"uysal ötekiler"* olarak sindirildiği bir düzeni ifade eder (Çakırlar ve Delice, 2012). Böylelikle de doğası gereği içinde transfobi ve homofobi gibi önyargılar barındırır. Kendilerini doğumda belirlenen cinsiyetleriyle ilişkili cinsiyetle tanımlamak, yalnızca heteroseksüel veya cisgender olmanın normal olduğunu ve herkesin bu şekilde tanımladığını varsaymak, bu yargıları güçlendirir. Birinin heteroseksüel olduğunu varsaymak, cinsel kimliğini ortadan kaldırmakla eş anlama gelmektedir. Queer teorideki temel kavramlardan biri, *"heteroseksüelliği yalnızca tutarlı değil, aynı zamanda ayrıcalıklı gösteren kurumlar, anlayış yapıları ve pratik yönelimlerle"* ilgili

olan "*heteronormativite*" fikridir (Berlant, 1988). Heteronormativite, heteroseksüelliği normal ve/veya tercih edilen cinsel yönelim olarak teşvik eden ve diğerlerinin yanı sıra evlilik, vergi, istihdam ve evlat edinme hakları kurumları aracılığıyla toplumda güçlendirilen bir dünya görüşüdür. Heteronormativite, kurumsal düzenlemeler ve kabul edilen sosyal normlar yoluyla hem heteroseksüel hem de eşcinsel bireylere bir nevi baskı uygulayan bir güç ve kontrol şeklidir.

Günlük hayatımızda etkileşimde olduğumuz o kadar çok kurumda heteronormativite mevcuttur ki, queer'in bu konudaki odağı eşit statüyü sağlamaktan çok bu kurumlara meydan okumaktadır. Bu sebeple bu kurumlarla çatışma içindedir. Butler, toplumsal cinsiyet normlarının düzenleyici uygulamalarını "*heteroseksüel matris*" olarak adlandırır. Bir dizi düzenleyici uygulama olarak, toplumsal cinsiyet ve cinsellikle ilgili kimliklerin anlaşılır hale geldiği heteroseksüel matris, bazı kimliklerin var olamayacağı anlamına gelir. Heteroseksüel matris, heteroseksüelliği bireyler tarafından izlenecek model olarak kurar. Bir model olarak, yaşamları zorlayan ve düzenleyen bir norm (heteronormativite) olarak işler. Heteroseksüel normlar bizi hayatta başarılı olmak için heteroseksüel aileler kurmamız ve sermaye mallarına (örneğin, diğer sermaye mallarının yanı sıra bir ev veya araba) sahip olmamız gerektiğini düşünmeye sevk eder. Butler'ın verdiği örnekte olduğu gibi; yeni doğan bir bebek kız olarak adlandırıldığında, heteroseksüel normlar bedenini, jestlerini, davranışlarını, giysilerini, arzularını vb. üreten sembolik güç sürecini başlatır. Bebeğe isim verme (adlandırma) süreci bile heteroseksüel matrise göre geçerli bir özne olarak üretir. Heteroseksüel normları takip etmezsek, Butler'ın söylediği gibi uyumsuzluk nedeniyle başarısız olan bir kişi olarak görülür ve hayatı boyunca bununla baş etmek zorunda kalır (Souze, 2107). Heteroseksüel matris, toplumsal cinsiyet kimliği kategorilerinin anlamının düzenleyicisi olarak işlev gören kültürel yasalar tarafından tesis edilen siyasi bir ilişkidir.

Heteronormativite, temelde toplumun bize öğrettikleriyle başlar. Çocuklar küçük yaşlardan itibaren hangi oyuncaklarla oynamaları gerektiğini, nasıl davranmaları gerektiğini ve ileride nasıl bir hayat kurmaları gerektiğini öğrenirler. Örneğin, Michigan State University'den bir makale, yıllarca süren sosyalleşme sürecinin, erkek çocuklarının mavi renkte oyuncaklarla oynaması ve kız çocuklarının pembe renkte oyuncaklarla oynaması gibi cinsiyet normlarını nasıl güçlendirdiğini belirtir (Maas, 2019). Bu örnek sadece renk ve oyuncak örneklerinden çok daha derin bir meseleyi

ifade eder. Tarihsel olarak baktığımızda, birçok toplumda heteroseksüel normlar din, hukuk ve eğitim yoluyla güçlendirilmiştir. Bu normların temeldeki amacı, toplumun düzenini ve devamlılığını sağlamaktır. Ancak bu düzen, bireysel özgürlüklerin ve farklılıkların bastırılması pahasına gelir.

Heteronormativite sadece bireylerin kişisel tercihlerine müdahale etmekle kalmaz, aynı zamanda toplumsal kurumları, değerleri ve pratikleri de şekillendirir. Evlilik, aile yapısı, eğitim, istihdam ve daha pek çok alanda heteronormatif standartlar belirleyicidir. Bu standartlar, çoğunlukla hükümetler, dinler, eğitim kurumları ve medya gibi toplumsal kurumlar tarafından teşvik edilir ve korunur. Michael Warner'ın vurguladığı gibi, heteronormativite, sadece cinsellikle ilgili bir mesele değil, aynı zamanda geniş toplumsal kurum ve ideolojilerle de ilintilidir. Bu ilintiler heteronormatif yapıların toplumun genelini etkileyen büyük bir güç olduğu anlamına gelir (Warner, 1993). Heteronormativitenin bu kadar güçlü olmasının sebeplerinden biri de ekonomiktir. Kapitalist sistem, tüketimi teşvik eden bir aile modelini destekler. Kapitalizmin kamusal ve özel yaşamları yeniden şekillendirmesi sonucu ekonomik, sosyal ve politik olarak heteronormativite ayrıcalıklı hale gelir. Bu bağlamda, evliliğin ekonomik bir seçim olduğu ve geniş ailenin ekonomik güvenliği üzerine kurulu bir dünyada, heteronormativitenin var olmadığına işaret edilir (Leisey, 2023). Örneğin, evlilik kurumu üzerinden yapılan ekonomik teşvikler, reklamlarda sürekli gösterilen "mutlu aile" imajı, tüketim alışkanlıklarını şekillendirir. Bunun yanı sıra, medya ve popüler kültür de sürekli olarak heteroseksüel ilişkileri normal ve ideal olarak sunar.

Son yıllarda queer hareketi ve LGBTQ+ topluluğunun yükselmesi ile birlikte heteronormativiteye karşı büyük bir karşıtlık oluşmuştur (Miller, 2023). Bu hareket bireylerin doğuştan getirdiği değil, toplumun dayattığı cinsiyet normlarına karşı çıkar. Böylece, cinsiyetin ve cinselliğin sadece biyolojik değil, aynı zamanda sosyo-kültürel bir konstrüktif olduğunu savunur. Queer teori, bireylerin cinsiyet kimliklerini ve cinsel yönelimlerini kendi belirlediği, sınırsız ve akışkan bir anlayışı benimser. Bu anlayış heteronormativitenin sabit ve sınırlayıcı yapısına karşı radikal bir yaklaşımdır. Heteronormativite, tarihsel, sosyo-kültürel ve ekonomik faktörlerin bir araya gelmesiyle şekillenen derinlemesine bir sosyal yapıdır. Bu sosyal yapıyı performatiflik, bireylerin kendi cinsiyet ve cinsellik anlayışlarını nasıl sahneledikleri ve toplumsal cinsiyet rollerini nasıl yeniden yorumladıkları üzerinden ele alır.

1. 3. 2. Toplumsal Cinsiyetin Performatifliği ve Queer Yaklaşımlar

Performatiflik kavramı Judith Butler tarafından cinsiyet bağlamında *Gender Trouble* isimli kitabında ele alınmış ve genişletilmiştir. Performatiflik, tekrarlayan heteroseksüel matris norm alıntılarının kesintisiz ve sürekli süreçleridir. Butler'a göre *''Cinsiyet ifadelerinin arkasında cinsiyet kimliği yoktur; bu kimlik, sonuçları olduğu söylenen "ifadeler" tarafından performatif olarak oluşturulur. ''* Performatif eylemler (edimler), toplumsal cinsiyetin ve kimliğin başlangıç noktasıdır. Toplumsal cinsiyet ifadelerinin ardında bir toplumsal cinsiyet kimliği yatmaz; o kimlik, tam da kendisinin birer sonucu olduğu söylenen "dışavurumlar", "ifadeler" tarafından performatif olarak kurulur'' (Butler, 1990:25). Tekil ve kasıtlı bir eylem değil, söyleme işleyen güç ilişkileridir ve eden bağlamında doğallaştırılmasıyla etkilerini gösterir, bir bakıma, kültürel olarak sürdürülen zamansal bir süreç olarak kavranmalıdır.

Butler'a göre, toplumsal cinsiyet (gender), biyolojik cinsiyetten ayrı bir kavramdır ve belirli kültürel ve sosyal normlara göre inşa edilir. Bu inşa sürecinde, toplumda kabul edilen cinsiyet rollerini yerine getirme yoluyla bireylerin kendilerini ifade etmeleri beklenir. Butler'a göre, toplumsal cinsiyet sadece bir rol olarak değil, aynı zamanda bir performans olarak da algılanır. Bireyler, toplumsal beklentilere uygun olarak cinsiyet rollerini oynamak zorunda kalırlar ve bu davranışlar, toplum tarafından doğal, sabit ve biyolojik olarak tanımlanan cinsiyetin inşasına katkıda bulunur. Bu nedenle toplumsal cinsiyetin var olduğu söylenemez, ancak her zaman yeniden inşa edilir ve yeniden performe edilir. Butler'ın bu teorisi, cinsiyetin doğal ve sabit bir şey olmadığını, aksine toplumsal yapılar tarafından sürekli olarak yeniden oluşturulduğunu gösterir. Bu teori, cinsiyet rollerine yönelik toplumsal beklentilerin sorgulanmasına ve değiştirilmesine olanak tanır. Performatiflik, belirli bir bağlamda canlandırılabilen olası performansları oluşturur. Bu nedenle performans ve performatiflik aynı şeyler değildir. Butler performatifliği şöyle tarif eder;

''Toplumsal cinsiyetin tözel etkisi performatif olarak üretilmiş ve toplumsal cinsiyeti tutarlı kılan düzenleyici pratikler gereği zorla var edilmiştir. Dolayısıyla miras aldığımız töz metafiziği söylemi içinde toplumsal cinsiyetin performatif olduğu

ortaya çıkar. Bu bakımdan toplumsal cinsiyet her zaman bir yapma edimidir, ama yapılandan önce var olduğu söylenebilecek bir özneye ait değildir. Toplumsal cinsiyet ifadelerinin ardında bir toplumsal cinsiyet kimliği yatmaz; o kimlik, tam da kendisinin birer sonucu olduğu söylenen "dışavurumlar", "ifadeler" tarafından performatif olarak kurulur." (Butler, 1990:77).

Heteronormatif düzende cinsiyet sürekli performe edilse de, bu isteğe bağlı bir performans değildir. Özne, özgür ve normların dışında değil aksine bu normların sürekli tekrarlayarak sahneler. Heteronormativiteyi sorgulayan queer teori, toplumsal cinsiyeti ortadan kaldırmak veya ikili cinsiyet kategorilerinin ötesinde çoğaltmak ister. Bu neden queer teori, toplumsal cinsiyeti sabit ve doğuştan gelen bir şey olarak değil, akışkan, tekrarlanan performanslarla yaratılan bir şey olarak görme eğilimindedir. Adlandırma örneğinde olduğu gibi, performatiflik burda söylem aracılığıyla oluşur ve söylem aracılığıyla yeniden üretilmeye devam eder. Butler adlandırma eylemi (edimi) için *"Cinsiyeti "adlandırmak" bir tahakküm ve zorlama edimidir, kurumsallaştırılmış bir performatif edimdir, bedenlerin cinsel fark ilkelerine göre söylemsel/algısal inşalarını şart koşarak toplumsal gerçekliği yarattığı gibi yasalarım da belirler"* der (Butler, 1990:196). Doğumda başlayan adlandırma edimi, hayatımız boyunca bizi çevreleyen kurumların şekillendirmesiyle tekrarlanmaya devam eder. Toplumsal kurguların sahnelendiğini alan için yeni doğmuş ikiz bebekleri örnek verebiliriz. Biyolojik cinsiyetleri sebebiyle biri kız biri erkek olarak tanımlanan bebeklerin doğum odasında etrafını çevreleyenler tarafından yorumlar yapılmaktadır. Örneğin elini yumruk yapan erkek bebeğe boksör olacak şekilde yorum yapılırken kız bebek için aynı yorum yapılmamaktadır. Bebeklerin giydiği kıyafetlerin renklerine kadar normlara uygun seçimler yapılmaktadır. Ailenin aldığı hediyeler kültürel ön kabülün daha geniş bir göstergesidir. Böylece bebekler daha bir haftalık bile olmadan biyolojik cinsiyetlerine göre kategorize edilmeye başlanır. Althusser'in çalışmalarında önemli bir yer tutan "çağırma" ya da "adlandırma" başlı başına bir süreci ifade etmektedir. Çağırma ile toplum nesnelere özellik kazandırmaktadır. İletişim terimleriyle söyleyecek olursak bu yolla eylemsiz özneler daha doğrusu "şeyler" söylemle karşı karşıya gelmektedir. Bu özellik ideolojik ortam içinde nesneleri, şeyleri özne olarak belirli bir yere oturtmakta, somutlaştırmaktadır. Çağırma ile bireyin ideolojik olarak adı konmuş olmaktadır. Yani ideolojik etki ve

oluşum çağırma ile başlayıp daha sonra da yeni çağırımların etkisiyle bir toplumsal bileşke olarak sürüp gidecektir. Bundan sonra tüm ilişkiler bu isimlendirmenin etkisi ve onun verdiği görüş açısından özne tarafından değerlendirilecektir. Her nesnenin özne haline gelmesi aynı zamanda sürekliliği sağlayan bir pratiktir. İdeolojik süreklilik çağırma, adlandırma yoluyla gerçekleşmektedir. Bu yolla insanlar özne olmanın oluşturduğu sınırlar içinde kendilerinden beklenen toplumsal rolü oynarlar (Kazancı, 2002). Bu nedenle, Althusser'in "adlandırma" kavramı, queer teori açısından cinsiyetin inşasında önemli bir rol oynar. Toplum tarafından belirlenen cinsiyet rollerine uymayan bireylerin nasıl adlandırıldığı ve toplumda nasıl konumlandırıldığına atıf yapar. Althusser'in "adlandırma" ve "çağırma" kavramlarına baktığımızda, öznelerin ideolojik yapılar içerisinde nasıl konumlandırıldığını ve cinsiyetin bu yapılar içerisinde nasıl inşa edildiğini daha iyi anlamamıza yardımcı olur (Althusser, 1970). Toplumun bize atadığı etiketler, roller ve beklentiler, bizi belirli bir şekilde davranmaya teşvik eder. Butler'ın "performatiflik" kavramı, bireylerin bu rolleri nasıl performe ettiğini ve cinsiyetin nasıl sürekli olarak yeniden inşa edildiğini vurgular.

Özne, belirli toplumsal ve ideolojik yapılar tarafından şekillendirilir. Özne, toplumun kendisine biçtiği role uygun davranmak zorunda bırakılır ve bu role uymayanlar genellikle dışlanır veya marjinalleştirilir. Bu süreçte, cinsiyet kategorileri toplumsal bir norm olarak kabul edilir ve bu norma uymayanlar toplum tarafından farklı bir şekilde adlandırılır. Örneğin; trans bireyler, cisnormatif bir toplumda farklılık arz eden bir cinsiyet kategorisi olarak algılanabilirler. Böylece cinsiyetin doğal ve değişmez bir kavram olmadığı, aksine toplumsal yapılar ve kültürel normlar tarafından şekillendirildiği görülür. Birey kendisine atanan ad ve cinsiyet role göre konumlandırılır. Bu durum, bireyin toplum içindeki yerini ve toplumsal cinsiyetini belirler. Ancak Butler, cinsiyetin sadece bir performans olduğunu ve bireylerin bu performansı sürekli olarak yeniden inşa ettiğini savunur.

Cinsiyetin inşasında toplumsal ve kültürel yapıların etkisi büyüktür. Toplumsal cinsiyetin doğuştan gelen bir özellik olmadığını, aksine toplumun norm ve beklentilerine göre şekillendirildiğini kabul etmek, cinsiyet rollerine yönelik toplumsal beklentilerin sorgulanmasına ve değiştirilmesine olanak tanır. Bu sorgulama ve değişim, bireylerin özgürce cinsiyetlerini ifade edebilmeleri için önemlidir. Bu nedenle, cinsiyetin inşasında toplumsal ve ideolojik yapıların rolü

üzerine yapılan çalışmalar, toplumsal cinsiyet eşitliği için atılan adımların temelini oluşturur.

1. 3. 3. Queer İletişimi Bağlamında Özne ve Kimlik Kategorileri

Queer teori, özne ve kimlik kategorilerini eleştirel bir şekilde ele alır ve bu kategorilerin toplumsal ve kültürel inşasına odaklanır. Queer, cinsiyet ve cinsellik gibi toplumsal yapıların yapılandırılmışlığına dair düşünceler sunarak, özne ve kimlik kategorilerini sorgular ve bu kategorilerin sabit ve doğal olmadığını vurgular. Özne kavramı, bireyin kendisi ve özgünlüğünü ifade eder. Ancak queer teori, öznenin de toplumsal ve kültürel inşası olduğunu savunur. Queer teorisyenler, öznenin sabit bir yapıya sahip olmadığını ve toplumsal olarak şekillendiğini düşünürler. Bu nedenle özne kavramı, heteronormatif toplumda belirli cinsiyet ve cinsel kimlikleri ifade eden yapıların dışına çıkmak isteyen bireyler için bir kısıtlama olarak görülür. Kimlik kategorileri, bireylerin kendilerini tanımlamak için kullandığı toplumsal ve kültürel etiketlerdir. Bu kategoriler, cinsiyet, cinsel yönelim, ırk, etnisite gibi özelliklere göre belirlenir. Teori, kimlik kategorilerinin doğal ve sabit olmadığını vurgular ve bunların toplumsal ve kültürel inşa edildiğini savunur. Queer teorisyenler, heteroseksüel matrisin belirlediği kimlik kategorilerinin dışına çıkarak, bireylerin kendilerini farklı ve özgün şekillerde ifade etmelerine olanak tanıyan alternatif kimlik kategorileri önerirler.

Queer teori, kimlik kategorilerini her zaman ön plana çıkarmayan, farklılık ve kesişimselliğe karşı kategori karşıtı bir yaklaşım benimsememizi sağlar. Öznenin *"inşa edildiği ve çoklu sınıflandırma ve düzenleme uygulamalarını içerdiği anlaşılır"*. Queer teori için kimlikler her zaman akışkan, heterojen, politik ve hatta paradoksaldır. *"Kimliklerin her zaman çoklu olduğunu veya en iyi ihtimalle 'kimlik bileşenlerinin' (örneğin cinsel yönelim, ırk, sınıf, milliyet, cinsiyet, yaş, yetenek) kesişebileceği sonsuz sayıda yolla bileşik olduğunu öne sürer veya birleştirir"*. Bununla birlikte kimlik dağılımını dikkate alan cinsiyet ve cinsel kimlikler, yalnızca kimlikler olarak görülemez, söylem tarafından çerçevelenen bilgi kategorileri olarak görülmeleri gerekir. Bireylerin özneler olmak için zorunlu tanınmayı arayan sembolik düzende kendilerini tanımlamaya güç ilişkileri tarafından teşvik edildiği anlamına gelir. Özne

için simgesel düzen birliğe ve kesinliklere sahipmiş gibi görünse de tutarsızlıklarla doludur. Sonuç olarak, her zaman “*bölünmüş, eksik ve mücadele eden*” bir benlik üretir. Benliğin eksikliğinden dolayı, özne tam tanımayı başaramaz, bu da onlara her zaman tanınmayı aramaya ve arzulamaya zorlar. Aynı zamanda öznenin başarılı olmasının imkansızlığını ortaya koyar. Bununla birlikte öznenin simgesel düzenin dışında var olma seçeneği yoktur ve tanınmayı başaramasa da özne olarak var olmamaktansa bu düzene tabi, olarak var olmak daha iyidir (Souze, 2017).

Judith Butler, "kimlik" üzerine tartışmanın toplumsal cinsiyet kimliği üzerine bir tartışmadan önce gerçekleşmesi gerektiğini düşünmenin yanlış olduğunu; çünkü "kişiler"in ancak toplumsal cinsiyetin idrak edilebilirlik standartlarına uygun bir şekilde cinsiyetlendiklerinde idrak edilebilir hale geldiklerini söyler. Ayrıca toplumsal cinsiyetin anlamına dair (hatta üzerinde tartışılması gereken terimin toplumsal cinsiyet mi olduğu, yoksa cinsiyet'in, hatta belki de kadınlar ya da kadın'ın, ve/veya erkekler ya da erkek'in söylemsel inşasının mı daha temel nitelikte olduğu konusunda) bu denli kesin anlaşmazlıkların bulunmasının kimlik kategorilerinin radikal toplumsal cinsiyet asimetrisi bağlamında köklü bir biçimde yeniden düşünülmesi ihtiyacını doğurduğunu söyler;

“ Kimlik halihazırdaki kültürel terimlerle ifade edildiğinde, siyasi eylemler içinde ve üzerinden ortaya çıkabilecek yeni kimlik kavramlarını daha oluşmadan engelleyen bir tanım oturtulmuş olur. Bu nedenle temelci taktik, mevcut kimlik kavramlarının dönüştürülmesini ya da genişletilmesini kendi normatif hedefi olarak alamaz. Dahası, halihazırda yerleşmiş kimliklerin ifade edilmesine aracı olan, üzerinde anlaşılmış kimlikler ya da diyalojik yapılar artık siyasetin temasını ya da konusunu oluşturmadığında, kimlikler onları kuran somut pratiklere bağlı olarak oluşacak ve yok olacaklardır. Kimi siyasi pratikler hedeflenen her neyse ona ulaşmak için olumsal bir temelde kimlik tesis eder” (Butler, 1990:64,65).

Butler toplumsal cinsiyeti, bütüncüllüğü daima ertelenen, herhangi bir anda asla tam anlamıyla olduğu şey olmayan bir giriftliktir olarak tanımlar. Bu nedenle de açık bir koalisyon, mevcut amaçlara göre dönüşümlü olarak tesis edilip vazgeçilecek kimlikleri olumlayacak; tanımsal kapanımın normatif telosuna boyun eğmeksizin çoklu çakışma ve sapmalara izin verecektir.

Butler'a göre biyolojik olduğu söylenen cinsiyet 'sex', toplumsal cinsiyetin 'gender' gerekçesi olarak doğal(laştırılmış) konumunu, geriye dönük bir şekilde kazanmıştır (Scott, 2013: 189). Toplumsal cinsiyet teriminin kullanımında, toplumsal ya da kültürel olanın öncesinde, doğal bir cinsiyetin bulunduğu varsayılmaktadır. Oysa Butler'a göre biyolojik olduğu söylenen cinsiyet de 'sex', toplumsal cinsiyetten 'gender' başka bir şey değildir (Butler, 2008: 52). Toplumsal cinsiyetin, doğaya karşılık gelen cinsiyetin kültürel bir yorumu olduğu düşüncesi, Butler'a göre, toplumsal cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimler arasında normal, doğal, sapkın gibi ayrımlar yapmaya; toplumsal cinsiyetler ve cinsel yönelimler arasında hiyerarşik bir ilişki kurmaya olanak sağlamaktadır. Önce gelen, *hypokeimenon* anlamında, altta duran bir biyolojik cinsiyet arayışı, cinsiyetin tözleştirilmesine neden olmaktadır. Butler'a göre bu tözsel yapı, şiddetin asıl nedenini oluşturmaktadır (Butler, 2008: 25). Dolayısıyla doğal ya da Butler'ın ifadesiyle doğalmış gibi görünen cinsiyetin karşısına kültürel olan toplumsal cinsiyeti koymak, toplumsal cinsiyet hiyerarşisini ya da şiddeti ortadan kaldırmamaktadır. Cinsiyetin toplumsal cinsiyetten başka bir şey olmadığını söylemek aynı zamanda cinsiyetin bir inşa olduğunu da söylemektir. Ve cinsiyetin (sex), madde olarak indirgenemezliği, maddenin de bir inşa olamayacağı düşüncesi pek çok insanın doğruluğundan emin olduğu kabullerdendir. Nitekim Butler'ın cinsiyetin bir inşa olduğu görüşü, maddi nedenleri göz ardı eden uç bir postmodernizm olmakla eleştirilmiştir (Donovan, 2013: 386). Ancak Butler'a göre inşa edilmişlik ve maddesellik karşıt kavramlar değildir (Butler, 2014: 45). Butler, maddenin, maddeleşerek anlaşılabilirlik ilkesini kazandığını iddia eder (Butler, 2014: 50). Nasıl ki Aristoteles'te eidos, bir biçim vererek hyle'yi anlaşılabilirlik alanına taşıyorsa; beden de toplumsal cinsiyet üzerinden anlaşılabilirlik kazanır (Butler, 2014: 51). Bu durumda maddeleşen beden değil; bir norm, bir ideal olarak toplumsal cinsiyettir. Dolayısıyla Butler, biyolojik bedenin maddiliğini yadsımamakta ya da gözümüzün önünde bir hiçlikten maddeye dönüştüğünü iddia etmemektedir, onun(bedenin) kültürel yorumun dışında anlaşılamayacağını vurgulamaktadır. Ona göre cinsiyeti belirlediği kabul edilen beden, çeşitli söylemler tarafından belirlenerek toplumsal cinsiyetli bir beden haline gelmektedir. Anne karnındaki bir bebeği cinsiyetsiz bir nesneden, bir kız ya da erkeğe dönüştüren "bu bir kız/erkek" söz edimi, bebeği cinsiyetlendirilmiş bir özne olarak üretir (Butler, 2014: 7).

Bu kurucu çağırma ‘*interpellation*’, çeşitli otoriteler tarafından cinsiyetin doğallaştırılmış etkisini kabul ettirebilmek için yaşam boyu yinelenir (Butler, 2014: 16). Bu otoriteler arasında tıbbi, psikolojiyi, dini ve hukuku sayabiliriz (Oralgül, 2016).

Kimlik kategorileri birçok insanın benlik kavramlarının merkezinde yer alır. Queer teorisyenleri, kimlik kategorilerinin disipline edici güçleri normalleştirdiğini, çünkü davranışlarımızı sınırlayıp kısıtladıklarını düşünürler (McDonald, 2015). Queer teorisyenleri, kimliğin yok edilmesini istemek yerine, kimliklerin akışkan olmasını, normların geçişleri kolaylaştıracak şekilde ele alınması gerektiğini iddia eder. Queer teori, kimlik kategorilerinin arkasında temel bir öz bulunmadığından, örneğin "kadınlar" gibi geniş bir kategoriye dahil olabilecek herkesin özne konumlarını kendilerine özgü şekillerde deneyimlediklerini ve bunları sahneleme biçimlerine göre yaşadıklarını ileri sürer ve bu normatifliğe direnir (McDonald, 2013). Mesleklerin kimlikler etrafında şekillenme biçimlerine atıfta bulunan belirli iş kollarında, aşırı veya yetersiz temsil edildiği için mesleki ayırım üzerine araştırma, ağırlıklı olarak cinsiyet ve ırk gibi kimlikleri sabit ikili kategoriler aracılığıyla kavramsallaştırır. Çalışma hayatında azınlıklaştırılmış cinsel kimliklerin görünürlüğü queer teorinin odaklandığı konulardan biridir. Queer teorinin temel argümanlarından biri, kimlik kategorilerinin sabit, doğal ve değişmez olmadığıdır. Bu durum, bize kimliklerin sürekli olarak dönüşümde olduğunu ve bunun toplumsal normlar, kültürel inançlar ve güç dinamikleri tarafından şekillendirildiğini gösterir. Bu kavram, cinsiyetin ve cinsellik kategorilerinin, özellikle heteronormatif bir toplumda, bireyler üzerinde nasıl kısıtlayıcı olabileceği konusunda özel bir vurgu yapar.

Queer teori aynı zamanda, cinsiyet ve cinsellik gibi kimlik kategorilerinin yanı sıra diğer kimlik kategorilerinin - ırk, sınıf, etnisite, yetenek durumu vb. - de toplumsal ve kültürel olarak inşa edildiğini vurgular. Bu birçok kimliğin birleşik ve iç içe geçmiş olduğu "kesişimsellik" kavramını destekler. Bu nedenle, bir bireyin cinsiyet veya cinsel kimliği, ırk veya etnisite gibi diğer kimliklerle nasıl etkileşimde bulunduğunu anlamak için bu kesişimleri dikkate almak esastır. Judith Butler'ın çalışmaları, queer teorinin anahtar kavramlarını ve argümanlarını geliştirmede önemli bir rol oynamıştır. Butler, toplumsal cinsiyet performansı teorisini geliştirerek cinsiyetin bir eylem, bir performans olduğunu ve doğuştan gelen bir öz olmadığını savunur. Bu cinsiyetin sosyal ve kültürel bir inşa olduğu fikrini destekler ve toplumsal cinsiyetin, bireylerin

sürekli olarak tekrarladığı ve yeniden icat ettiği sosyal normlar ve beklentiler tarafından şekillendirildiğini ileri sürer. Bununla birlikte, queer teori sadece kimlik kategorilerini sorgulamakla kalmaz, aynı zamanda bireylerin bu kategoriler dışında nasıl yaşayabileceği ve bu kategorilere karşı nasıl direnç gösterebileceği konusunda da bir yol gösterir. Queer direnişi, normatif olmayan cinsel ve cinsiyet ifadelerinin kabulünü ve kutlamasını savunarak, toplumsal normları ve beklentileri zorlar. Bu toplumsal değişimi teşvik etmek ve daha kapsayıcı, kabul edici bir toplum yaratmak için gereklidir.

Queer, örgütlerin daha kapsayıcı ve çeşitliliği destekleyen iletişim stratejileri geliştirmesine yardımcı olabilir. Özellikle kimlik kategorilerinin birbiriyle nasıl etkileşimde olduğunu ve bunların örgütsel dinamiklere, politikalara ve uygulamalara nasıl yansıdığını anlamak için kritik bir çerçeve sunar. Toplumsal cinsiyetin, bireylerin sürekli olarak tekrarladığı ve yeniden icat ettiği sosyal normlar ve beklentiler tarafından şekillendirildiği görüşü, birçok kültürde benzersiz yansımalar bulur. Her coğrafya, kendi tarihine, sosyal yapısına ve kültürel değerlerine göre bu kavramları yeniden şekillendirir, böylece queer teori ve direnişi de farklı bağlamlarda çeşitli biçimler alır. Kimlik kategorilerini sorgulamanın ve bu kategoriler dışında yaşamının mümkünlikleri, yerel toplumsal normlar ve beklentiler ışığında yeni koşullarını yeniden üretir.

1. 3. 4. Türkiye’de Queer Olmak: Sosyal ve Kurumsal Dinamikler

Türkiye, hem Asya hem de Avrupa kıtaları arasında köprü vazifesi gören benzersiz bir coğrafi konuma sahiptir. Bu stratejik konum, Türkiye'yi kültürel, sosyal ve politik bir çeşitliliğin kesişim noktasına yerleştirir. Ancak, bu çeşitlilik, LGBTQ+ bireylerin karşılaştığı zorluklar söz konusu olduğunda, her zaman olumlu bir kucaklayışa dönüşmemektedir. Türkiye’de queer bireyler, sadece sosyal reddedilme ve ayrımcılıkla değil, aynı zamanda kurumsal engellerle de mücadele etmektedirler. Bu durum, Türkiye’deki queer bireylerin deneyimlerini farklı kılan önemli bir faktördür.

Sosyal dinamikler açısından bakıldığında, Türkiye’deki aile yapısı ve toplumsal değerler genellikle geleneksel normlara sıkı sıkıya bağlıdır. Bu durum queer bireylerin kimliklerini açıkça yaşamalarını zorlaştırır. Örneğin, KAOS GL’nin 2022’de

yayımladığı rapor, Türkiye'deki LGBTQ+ bireylerin %78'inin kamusal alanda kendilerini ifade etmekten çekindiğini, %65'inin ise ayrımcılığa maruz kaldığını bildirdiğini göstermektedir (Kaos GL, 2022). Bu veriler, Türkiye'deki sosyal kabulün sınırlı olduğunu ve LGBTQ+ bireylerin günlük yaşamlarında önemli zorluklarla karşılaştıklarını gösterir. Kurumsal dinamikler noktasında, Türkiye'deki yasal ve politik çerçeve LGBTQ+ haklarının korunması konusunda yetersiz kalabilmektedir. Özellikle, heteronormatif beklentilerin güçlü olduğu bölgelerde, LGBTQ+ bireyler kendilerini ifade etme konusunda ciddi baskılar hissedilebilir. Örneğin, eşcinsel evlilik veya medeni birliktelikler yasal olarak tanınmamakta, bu da queer bireylerin eşit haklara erişimini sınırlamaktadır. Buna karşılık, birçok Batı ülkesi son yıllarda LGBTQ+ haklarında önemli ilerlemeler kaydetmiş, evlilik eşitliğini yasallaştırmış ve cinsiyet çeşitliliğini tanıyan yasaları benimsemiştir. Küresel endekslerdeki Türkiye'nin konumu, ülkenin insan hakları ve özellikle LGBTQ+ hakları konusunda gelişmiş küresel standartların gerisinde kaldığını göstermektedir. ILGA-Europe Rainbow Map and Index 2020 (ILGA-Europe Gökkuşaağı Haritası ve Endeksi, 2020) ve Trans Rights Europe and Central Asia Index 2020 (Avrupa ve Orta Asya'da Trans Hakları, 2020) incelendiğinde, Türkiye'nin insan haklarında gelişen küresel standartların çok gerisinde olduğu görülmektedir (Kaos GL, 2022).

Human Rights Watch (HRW) 2023 raporuna göre, Türkiye'de LGBTQ+ bireylerin yasal korunması konusunda eksiklikler bulunmakta, bu da iş hayatı, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimde engeller yaratmaktadır (HRW, 2023). Bu kurumsal engeller, Türkiye'deki queer bireylerin sosyal adalet ve eşitlik mücadelesini daha da karmaşık hale getirmekte ve onları hem sosyal hem de kurumsal düzeyde önemli zorluklarla karşı karşıya bırakmaktadır. Bu dinamikleri somutlaştırmak gerekirse, Kaos GL derneği tarafından hazırlanan LGBTİ+ Hakları Küresel Standartlar ve Türkiye'nin Durumu isim çalışmada hazırlanan bilgi notunda maddeler sıralanmıştır. Türkiye'deki mevcut yasal çerçevenin, LGBTİ+ bireylerin eşitlik, ayrımcılık karşıtlığı, aile hakları, nefret suçları ve ifade özgürlüğü gibi temel konularda karşılaştığı zorlukları ve eksiklikleri detaylı bir şekilde ele almaktadır.

- **Eşitlik ve Ayrımcılık Karşılığı**

Anayasada Eşitlik: Anayasa'nın 10. maddesi, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri (CYCKCÖ) ayrımcılığını özel olarak düzenlememekte ve ayrımcılık yasağı kapsamına almamaktadır. LGBTQ+ bireyler, Anayasal düzeyde herhangi bir özel koruma altına alınmamıştır. Bu konuda sivil toplum ve muhalefet partileri tarafından yapılan tüm girişimler sonuçsuz kalmıştır.

İstihdam: İş Kanunu'nun 5. maddesi, CYCKCÖ ayrımcılığını, ayrımcılık yasağı kapsamına almamaktadır.

Mal ve Hizmetlere Erişim: Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesi, CYCKCÖ ayrımcılığını, ayrımcılık yasağı kapsamına almamaktadır.

Eğitim: Eğitim alanında CYCKCÖ ayrımcılığına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

Sağlık: Sağlık alanında CYCKCÖ ayrımcılığına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Sözde "onarım terapileri" yasaklanmamıştır.

Seyahat ve Yerleşme Özgürlüğü: Seyahat ve yerleşme özgürlüğü yasal olarak sınırlandırılmamakla beraber, özellikle trans kadınların evleri "fuhuşa aracılık etmek" gerekçesiyle mühürlenmekte ve konutlarında kalmaları fiilen engellenebilmektedir.

Eşitlik Kurumu: TIHEK'in görevlerini düzenleyen kanunda CYCKCÖ ayrımcılığı yasağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Kurum, mevzuatında yer almaması nedeniyle CYCKCÖ temelli başvuruları reddetmektedir.

Eşitlik Eylem Planı: LGBTİ+'ların insan haklarını ele alan kamu politikalarını kapsayan bir eşitlik eylem planı bulunmamaktadır.

Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özelliklerine İlişkin Yasal Düzenlemeler: Medeni Kanun'un 40. maddesinde cinsiyet uyum süreci düzenlenmiştir. Ameliyat içeren tıbbi süreç, tıbbi onay ve mahkeme onayı öngörülmektedir.

Kan Bağışı: Eşcinsel ilişkiye girenlerin kan bağışlaması yasaklanmıştır.

- **Aile**

Evlenme Hakkı: Evlenme hakkı bulunmamaktadır.

Kayıtlı Birliktelik: Kayıtlı birliktelik hakkı (medeni birliktelik) bulunmamaktadır.

Birlikte Yaşama: Birlikte yaşama hakkı yasal olarak kayıt altına alınmamaktadır.

Anayasada Evlilik Hakkında Kısıtlama: Anayasada evlilik akdinin kadın ve erkek arasında gerçekleştirilebileceği düzenlendiğinden, LGBTİ+'ların evlilik hakkı Anayasal düzeyde kısıtlanmıştır.

Ortak Velayet: Evlilik ve buna bağlı velayet hakkı bulunmadığı için ortak velayet hakkı da bulunmamaktadır.

Diğer Ebeveynin Velayeti: Diğer ebeveynin velayet hakkı bulunmamaktadır.

Diğer Ebeveynin Otomatik Velayet Hakkı: Diğer ebeveynin otomatik velayet hakkı bulunmamaktadır.

Çiftler için Tıbbi Destekli Üreme: Tıbbi destekli üreme hakkı bulunmamaktadır.

Evlenmemiş Kişilerin Üreme Hakkı: Evlenmemiş kişilerin üreme hakkı bulunmamaktadır.

Transların Ebeveyn Olarak Kaydedilme Hakkı: Transların ebeveyn olarak kaydedilme hakkı bulunmamaktadır.

Non-binary (İkili Cinsiyet Dışındaki) Kişilerin Velayet Hakkı: Non-binary kişilere velayet hakkı tanınmamaktadır.

- **Nefret Suçları Ve Nefret Söylemi**

Nefret Suçları Yasası: LGBTİ+ kişileri koruyan nefret suçları yasası bulunmamaktadır.

Nefretle Mücadele Politikası: Nefretle mücadele politikası bulunmamaktadır.

- **Bedensel Bütünlük ve Cinsiyet Kimliğinin Yasal Olarak Tanınması**

Yasal Düzenlemelerin Varlığı: Cinsiyet uyum ameliyatları Medeni Kanunu'nun 40. maddesinde düzenlenmiştir ancak bütüncül süreç AİHM standartlarıyla uyumlu değildir.

İdari Prosedürlerin Varlığı: Cinsiyet uyum ameliyatlarına bağlı olarak bazı kişisel veriler düzenlenebilmektedir ama tam anlamıyla kapsayıcı ve tam uyum sağlayan bir mevzuat yoktur.

İsim Değişikliği: İsim değişikliği mahkemelerin takdir yetkisinde olup, cinsiyet uyum ameliyatı olunmadan yapılan isim değişikliği başvuruları zaman zaman kabul edilmekte, zaman zaman reddedilmektedir. Bununla ilgili yakın dönemde bir olumlu Anayasa Mahkemesi kararı olup, henüz uygulaması gözlemlenmemiştir.

Yaş Sınırı Olmaksızın İsim Değişikliği: İsim değişikliğinde yaş sınırı bulunmamaktadır.

Cinsiyet Kimliğinin Beyan ile Tanınması (Öz Belirleme Hakkı): Cinsiyet uyum ameliyatı gerçekleştirilmeden, tıbbi onay alınmadan ve mahkeme izni verilmeden cinsiyet kimliği beyan esas alınarak tanınmamaktadır.

Non-Binary (İkili Cinsiyetin Dışındaki) Kimliğin Tanınması: Yasal olarak tanınmamaktadır.

Ruhsal Rapor Şartı: Cinsiyet uyum ameliyatlarında ruhsal rapor şartı aranmaktadır.

Zorunlu Tıbbi Müdahale: Cinsiyet kimliğinin tanınması, cinsiyet uyum ameliyatı şartına bağlanmıştır.

Zorunlu Ameliyat: Cinsiyet kimliğinin tanınması, cinsiyet uyum ameliyatı şartına bağlanmıştır.

Kısırlık Şartı: Cinsiyet uyum ameliyatı için kısırlık şartı aranmamaktadır. Bununla birlikte, ameliyat zorunlu olduğu için çoğu zaman süreç kısırlıkla sonuçlanmaktadır.

Boşanma Şartı: Cinsiyet uyum ameliyatı için evli olmama şartı aranmaktadır.

Yaş Sınırı: Cinsiyet uyum ameliyatı için 18 yaşını doldurmuş olma şartı aranmaktadır.

İnterseksler için Rıza Dışı Tıbbi Müdahale Yasağı: İnterseks kişilere tıbbi müdahalede velilerin rızası yeterli sayılmaktadır.

Patolojize Etmemek: Polislik ve askerlik kanununda LGBTİ+ varoluşu psikoseksüel bozukluk olarak tanımlanmaktadır.

- **Sivil Toplum Alanı**

Kamusal Alanda Etkinlik Düzenleme ve Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Engelleme (Son 3 yıl): Pek çok iç ve dış mekân etkinliği ve tüm gösteri yürüyüşleri yasaklanmıştır.

Kamusal Alanda Etkinlik Düzenleme, Yeterince Koruma Sağlanması (Son 3 yıl): Kamusal alandaki etkinlikler ya yasaklanmış ya da koruma sağlanmadan düzenlenmiştir.

Örgütsel Faaliyetler, Örgütlenme Özgürlüğü Yasağı (Son 3 yıl): LGBTİ+ örgütlere yönelik örgütlenme yasağı bulunmamaktadır ancak son 3 yılda LGBTİ+ örgütler devlet tarafından sıklıkla denetime tabi tutulmuşlardır ve üst düzey kamu yetkililerinin nefret söylemlerine maruz kalmışlardır.

LGBTİ+ Hak Savunucularının Riskleri: LGBTİ+ örgütler ve aktivistler kamu otoriteleri ve basın tarafından sistemik nefret söylemine maruz bırakılmakta ve hedef gösterilmektedir.

Yurt Dışı Fonların Sınırlandırılması: Yurt dışı fonlar sınırlanmamaktadır ancak bildirim şartına tabidir.

İfade Özgürlüğünün Sınırlandırılması: Anayasa'da ve diğer kanunlarda sözü edilen "genel ahlak, müstehcenlik" ve benzeri kriterler LGBTİ+'ların ifade özgürlüğü aleyhine uygulanmaktadır.

- **İltica**

Yasal Düzenlemeler: LGBTİ+ mültecilere yönelik yasal düzenleme bulunmamaktadır.

Politika ve Diğer Pozitif Önlemler: LGBTİ+ mültecilere yönelik politika veya pozitif önlemler bulunmamaktadır (Kaos GL, 2022).

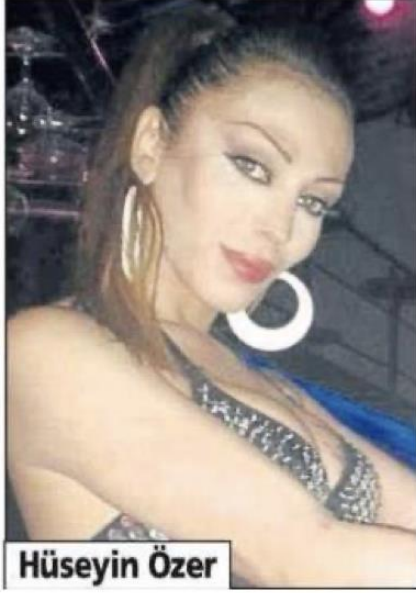
Türkiye'de queer olmanın zorlukları, yalnızca yasal ve toplumsal engellerle sınırlı değildir; bu zorluklar aynı zamanda hak savunucusu gruplar arasındaki iç dinamikler ve anlaşmazlıklar tarafından da şekillenir. 2021 yılında İzmir özelinde gerçekleştirilen derinlemesine mülakatlar, feminist ve LGBTQ+ hareketleri arasındaki ilişkinin karmaşıklığını ve zaman zaman ortaklaşamama durumunu gözler önüne sermektedir. Bu bağlamda, feminist hareketin heteropatriyarkal ikili cinsiyet sistemini temel alması ve transfeminizm ile queer teoriden yeterince beslenememesi, hareketin kapsayıcılığını ve çeşitliliğini sınırlayan önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Boyacı, 2021). Ülkedeki mevcut yasal ve toplumsal çerçevede LGBTQ+ bireylerin karşılaştığı zorluklar, hak savunucuları arasındaki iç dinamikler ve anlaşmazlıklarla

daha da karmaşık bir hale gelmektedir. Aynı zamanda coğrafi ve kültürel çeşitlilik içerisinde bu karmaşıklık farklı boyutlar kazanmaktadır. Örneğin Konya ve Diyarbakır gibi taşra şehirlerinde yapılan bir araştırma, heteroseksüel olmayan cinselliklere sahip queer öznelerin var olma, kendilerini ifade etme ve bir araya gelme mücadelelerinin, metropol kentlere kıyasla daha fazla zorluk içerdiğini ortaya koymaktadır. Araştırmada varlıklarıyla heteronormatif cinsiyet rejimine muhalif olan queer öznelerin norm dışı cinselliklerinin yanı sıra, var olma mücadeleleri ve özgürleşmeleri için gündelik yaşamda belirli strateji ve taktikleri uygulamalarıyla birer politik özneler oldukları sonucuna varılmıştır (Kineşçi, 2016). Bu durum, Türkiye'de LGBTQ+ ve özellikle queer bireylerin karşı karşıya olduğu zorlukların, yalnızca genel yasal ve toplumsal çerçevede değil, aynı zamanda yerel ve bölgesel özelliklerle de şekillendiğini göstermektedir.

Türkiye'de LGBTQ+ bireylerin ve özellikle queer öznelerin yaşadığı zorluklara dair genel bir çerçeve çizildiğinde, medyada translara yönelik ayrımcı söylem ve trans kadın cinayetlerinin haberleştirilme biçimleri, bu zorlukların ve mücadelelerin önemli bir boyutunu oluşturuyor. Medyadaki bu tehlikeli dil ve sunum biçimi, translara yönelik şiddeti sadece bir haber konusu olarak değil, aynı zamanda bir insan hakları ihlali olarak ele almanın ve bu konuda toplumsal farkındalığı artırmanın önemini vurgulamaktadır.

Travesti öldürüldü

Kuşadası'nda 'Dora' takma isimli travesti Hüseyin Uğur Özer (24) evinde



bıçaklanarak öldürüldü.

Travestinin cep telefonu ile dizüstü bilgisayarını da alıp kaçan katil Serdar Ö. (22) yakalandı. Katil "İlişkiye girdik. Sonra aramızda tartışma çıktı. Onu öldürdüm" dedi. ■ Latif SANSÜR/DHA

Görsel 1: Posta, 11 Temmuz 2013 (Demiryakan ve Ensari, 2017)

Medyada yer alan pek çok trans cinayeti haberindeki gibi Görsel 1'de yer alan haberde de yalnızca katilin ifadelerine yer verilen haberde, katilin "İlişkiye girdik. Sonra aramızda tartışma çıktı. Onu öldürdüm" sözleri aracılığıyla cinayetin sebebi olarak tartışma işaret edilmektedir. Öte yandan, katilin iddialarına dayanarak cinayet öncesinde katille maktulün ilişkiye girdiği ifade edilerek maktulün özel hayatı ifşa ediliyor ve ilişkiye yapılan gereksiz vurguyla olayın magazinsel yönü öne çıkarılmaktadır. Bu tür trans cinayeti haberlerinde "ilişkiye girdik" ayrıntısına özellikle haber metninin içerisinde yer verilmesi, şüphesiz özel hayatın ifşası ve olayın magazinsel yönünün ön plana çıkarılmasının ötesinde bir bağlama işaret etmektedir. Transların yaşam koşullarına dair yaygın toplumsal algı ve transfobik önyargılar göz önünde bulundurulduğunda, katilin maktulle ilişkiye girdiğine dair ifadesinin bir haber niteliği taşıması, maktulün 'masumiyet'ine gölge düşürdüğü oranda kaybını değersizleştiriyor ve ona dair 'yas' tutulmasını gereksizleştirmektedir. Ayrıca, bu bilgilerle çerçevelendirilen haberdeki boşlukları dolduracak okuyucuya boşlukları

nasıl dolduracağını yönergesi de verilmektedir. (Demiryakan & Ensari, 2017). Bu yorum, medyada trans cinayetlerinin haberleştirilme biçiminin, toplumsal cinsiyet normları ve transfobik önyargılarla nasıl iç içe geçtiğini açıkça göstermektedir.

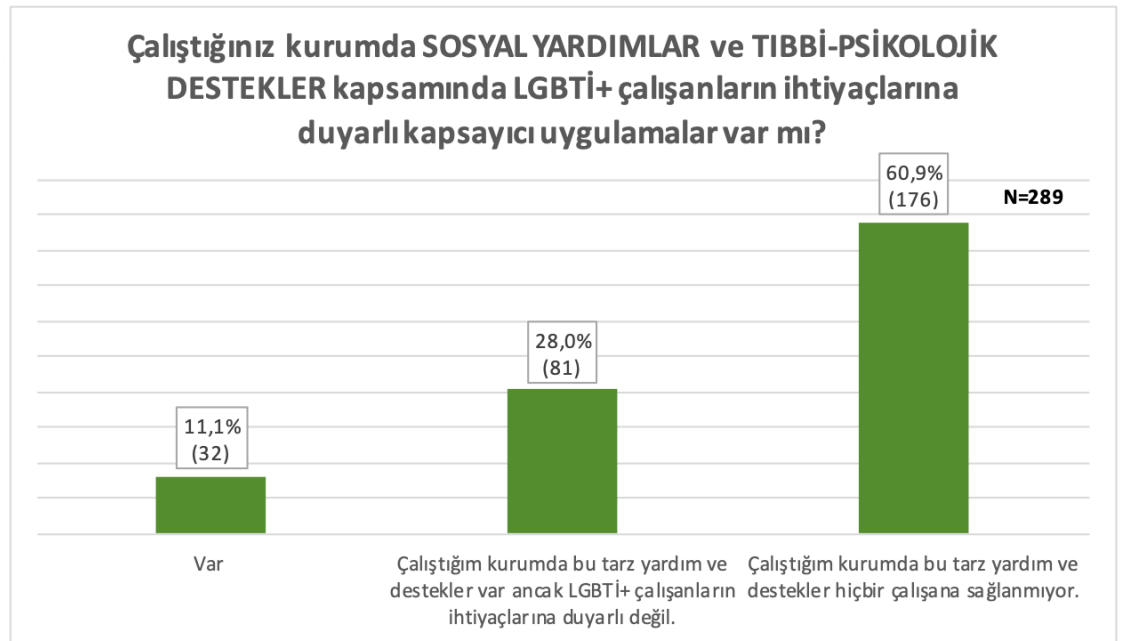


Görsel 2: Korkusuz, 11 Mart 2016 (Demiryakan ve Ensari, 2017)

Trans cinayetlerinin sansasyonel bir dille sunulmasına bir örnek de Korkusuz gazetesinin Buse cinayetini konu alan 11 Mart 2016 tarihli haberinde görülmektedir. “Travesti cinayetinde sürpriz görüntüler” başlığıyla yine olayın polisiye yönü öne çıkarılmakta ve “sürpriz görüntüler” ifadesiyle ve paparazzi haberciliği türünde bir hikaye diliyle servis edilerek okuyucuda merak uyandırmak ve bu merak üzerinden haberin daha fazla okunması, tüketilmesi ve tekrar dolaşıma sokulması amaçlanmaktadır (Demiryakan & Ensari, 2017). Trans bireylerin maruz kaldığı şiddetin ve ayrımcılığın medyada nasıl yanlış temsil edildiğini ve bu yanlış temsillerin toplumdaki transfobik tutumları nasıl pekiştirdiğini açıkça göstermektedir.

Örneklerinde çoğunda cinayetlerin nefret cinayeti olma ihtimaline hiç değinilmeyerek ve cinayetler normalleştirilerek translara yönelik başka şiddet

biçimlerinin ve yeni nefret cinayetlerinin önü açılmaktadır. Dezavantajlı bir gruba yönelik bir suç işlendiğinde, habercilerin hak odaklı habercilik anlayışıyla, bu suçların nefret suçu olma ihtimalini göz önünde bulundurarak bu suçları haberleştirmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, bir cinayet üzerinden dezavantajlı bir toplumsal konuma sahip mağdura yönelik ayrımcı söylem yeniden üretildiğinde, bu söylemlerin yeni nefret suçlarının ve şiddet biçimlerinin kapısını aralamasıyla tehlikeli bir döngüye girilecektir. Bu açıdan bakıldığında trans cinayetlerinin, LGBTQ+ bireylerin toplumda, devlet mekanizmalarında ve hukuksal açıdan yaşadığı sistematik ayrımcılık ve şiddet biçimlerinden ve hatta biziatihi medyada temsil edilme biçimlerinden bağımsız düşünülmemesi gerekir. Medya ile toplumsal algı arasındaki ilişki düşünüldüğünde transların haklarını ihlal etmeyen ve translarla ilgili önyargıları pekiştirmeyen bir dil, toplumsal alanda transların uğradığı ayrımcılığın azalmasına yardımcı olacaktır (Demiryakan & Ensari, 2017). Bu yaklaşım, translara yönelik şiddetin önlenmesi ve toplumda genel bir eşitlik ve adalet bilincinin geliştirilmesi adına kritik bir önem taşımaktadır.



Tablo 1: LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Yardımlar ve Tıbbi-Psikolojik Destekler
(Kaos GL, 2022)

Tablo 1, 2022'den Kaos GL Derneği tarafından yapılan Türkiye'de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 289 kişinin katılımıyla gerçekleşmiştir. Bu veriler, LGBTİ+ bireylerin ihtiyaçlarına yönelik kurumsal duyarlılığın yetersiz olduğunu göstermektedir. Sadece küçük bir kesimin bu tür desteklerin varlığını teyit etmesi, birçok kurumun hâlâ cinsiyet ve cinsel çeşitliliği kapsayıcı bir şekilde ele almadığını ortaya koymaktadır. Özellikle, çoğunlukla bu tür yardımların hiç sunulmadığını belirten büyük orandaki yanıt, derinlemesine bir sorun olduğuna işaret etmektedir.

Medyanın sansasyonel dille ve ayrımcı yaklaşımlarla haber yapması, sosyal ve kurumsal düzeydeki zorlukları pekiştirirken, toplumsal kabul ve aidiyet arayışını daha da zorlaştırmaktadır. Farklılıklar Türkiye'de queer bireylerin hem sosyal hem de kurumsal düzeyde karşılaştıkları zorlukların boyutunu vurgular. Bu zorluklar bireylerin günlük yaşamlarında karşılaştıkları engelleri, toplumsal kabul ve aidiyet arayışlarını derinden etkiler. Ancak, bu engeller aynı zamanda direnişin ve dayanışmanın da kaynağı olmuştur. Türkiye'deki LGBTQ+ hareketi, hem ulusal hem de uluslararası alanda farkındalık yaratma ve hak savunuculuğu yapma konusunda önemli ilerlemeler kaydetmiştir. Bu direniş ve dayanışma biçimleri, Türkiye'deki queer bireylerin deneyimlerinin, global LGBTQ+ mücadelesinin bir parçası olduğunu ancak aynı zamanda kendi özgün koşulları ve zorluklarıyla yüzleştiğini göstermektedir. Türkiye'de queer olmanın getirdiği sosyal ve kurumsal zorluklar, örgütsel iletişimde çeşitlilik ve aidiyet konularını ön plana çıkarır.

2. ÖRGÜTSEL İLETİŞİM

Örgütsel iletişim, bir organizasyon içinde bireyler, gruplar ve departmanlar arasındaki iletişim süreçlerini ifade eder. Bu süreçler, organizasyonun amaçlarını ve hedeflerini yerine getirmek için gerekli olan bilgi, fikir ve görüşlerin paylaşımını içerir. Önde gelen örgütsel iletişim yazarlarından olan Putnam ve Nicotera (2018), örgütsel iletişimi, “*organizasyonun varlığını sürdürebilmesi için gerekli olan anlamlı sembolik etkileşim süreci*” olarak tanımlar. Bu süreç organizasyonun üyeleri arasındaki sözlü ve sözsüz iletişim yoluyla gerçekleştirilir ve organizasyonun kültürünü, yapısını ve etkileşimini etkiler. Bu tanımın yanı sıra, Littlejohn ve Foss (2011) örgütsel iletişimi, “*bir organizasyon içindeki iletişim süreçlerini, mesajları, sembolleri, anlamları ve etkileşimleri inceleyen bir disiplin*” olarak tanımlar. Bu tanım, örgütsel iletişimin, organizasyonların işleyişinde ve performansında kritik bir rol oynayan bir faktör olduğunu vurgular. Bir diğer örgütsel iletişim tanımı ise, Jablin ve arkadaşları (2015) tarafından sunulmuştur. Buna göre örgütsel iletişim, “*organizasyonun amaçlarına ulaşmak için, bilgi, fikir ve anlamları paylaşma ve oluşturma sürecidir*”. Bu süreç organizasyonun üyeleri arasındaki etkileşim yoluyla gerçekleşir ve organizasyonun işleyişini etkiler.

Örgüt içi iletişim, bir organizasyonun çalışanları arasındaki iletişimi ifade eder. Bu iletişim, örgütün hedeflerine ulaşmak için gerekli olan bilgi, fikir ve görüşlerin paylaşımını içerir. Örgüt içi formal iletişim, örgütün resmi hiyerarşik yapısı tarafından belirlenen kanallar aracılığıyla gerçekleştirilen iletişimdir. Bu tür iletişim, örgütün belirli bir görevi yerine getirmek için kurulmuş resmi bir yapı tarafından yönetilir. Örgütlerin planlı olarak oluşturulan ve kendiliğinden oluşan yapılarına bağlı olarak iki iletişim türü veya yapısı vardır. Bunlar; biçimsel iletişim ve biçimsel olmayan iletişim sistemleridir. Biçimsel (formel) iletişim sistemi, örgütlerin biçimsel organizasyon yapısıyla düzenlenen örgüt içinde ve örgütle çevresi arasındaki bilgi akımını sağlayan kanallardan oluşur. Örgüt düzeyinde biçimsel iletişim örgüt üyeleri arasında, biçimsel örgüt yapısına göre, dikey, yatay, çapraz yönde gerçekleşen haberleşme sürecidir. Dikey iletişim, müdür ve şef gibi farklı hiyerarşik kademedeki üst ve ast arasındaki iletişimdir. Yatay iletişim ise üretim müdürü ve pazarlama müdürü gibi, aynı seviyedeki kişiler arasındaki iletişimdir. Çapraz iletişim, üretim müdürü ve sipariş

gerçekleştirme şefi gibi, farklı birimler ve farklı hiyerarşik düzeylerde bulunan kişi ve birimlerin arasında, hiyerarşi basamaklarını izlemeden, doğrudan bir iletişim türüdür (Büte, 2022). Bu birleşim örgütün içindeki tüm çalışanların bilgi paylaşmasını, fikirlerini ifade etmesini ve birbirleriyle etkileşimde bulunmasını sağlar. Bu tür iletişim, örgütteki işbirliği, yenilik ve değişim açısından önemlidir.

Biçimsel olmayan (informel) iletişim, biçimsel örgüt yapısı ve düzenlemeler dışında gerçekleştirilen iletişim yapısını ve türlerini ifade eder. Bu iletişim türü, biçimsel olmayan gruplar ve örgüte has iletişim olarak da kabul edilir (Büte, 2022). Çalışanların sosyal ve kişisel ilişkilerine dayalı, örgüt kültürünün bir parçası olarak var olan iletişim şeklidir. Örnekler arasında; ofis sohbetleri, su molası sırasında yapılan konuşmalar, iş arkadaşlarının birbirleriyle yaptığı telefon görüşmeleri, öğle yemeği arasında yapılan sohbetler vb. yer alır. Bu bağlamda, örgüt içi iletişimde karşımıza çıkan bir diğer kavram ise "*geri bildirim*"dir. Sözel iletişimde konuşma, dinleme, soru sorma ve geri bildirim konuları önemlidir. Geri bildirim, bireylerin ve grupların performansını değerlendirmek, yönlendirmek ve geliştirmek için kullanılır. İyi bir geri bildirim süreci, çalışanların kendi performanslarını daha objektif bir şekilde görmelerini sağlar, böylece kendilerini geliştirme konusunda daha bilinçli adımlar atabilirler. Ancak geri bildirim sürecinin doğru yönetilmemesi, çalışanların motivasyonunu düşürebilir ve örgüt içi çatışmalara yol açabilir.

Örgüt içi iletişimin bir başka boyutu ise "*ağ yapıları*"dır. Örgütler içinde, formal iletişim kanallarının dışında, bireyler arasında doğal olarak oluşan iletişim ağları bulunmaktadır. Bu ağlar, bilginin ve kaynakların örgüt içinde nasıl dağıldığını ve paylaşıldığını gösterir. Örgüt içi iletişim ağları, genellikle resmi yapıların dışında bilgi akışını ve kaynak dağıtımını etkileyen kritik yollar oluşturur. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte, örgütsel iletişimde dijital platformlar ve araçlar da giderek önem kazanmaktadır. Elektronik posta, video konferanslar, sosyal medya platformları ve özel iletişim yazılımları, örgütlerde bilgi akışını hızlandırmış, uzaktan çalışmayı mümkün kılmış ve farklı coğrafi bölgelerdeki çalışanların birbiriyle kolayca iletişim kurmasını sağlamıştır. Ancak bu yeni iletişim kanalları, kendi başına bir dizi zorluk ve sorunu da beraberinde getirmiştir. Örneğin bilgi aşırılığı, veri güvenliği endişeleri, yanıltıcı veya yanlış bilgi yayılması gibi konular, dijital iletişimin getirdiği zorluklardan bazılarıdır. Bu nedenle, örgütlerin, çalışanlarının etkili bir şekilde iletişim kurmasını sağlamak için hem klasik hem de dijital iletişim kanallarını dikkatli bir

şekilde yönetmeleri ve optimize etmeleri gerekmektedir. Özellikle dijital dönüşüm süreçlerinde, organizasyonların bu konuda proaktif ve stratejik adımlar atmaları, sadece iletişim süreçlerini değil, tüm örgütsel performansı olumlu bir şekilde etkileyebilir (Deloitte, 2023). Örgütlerin, çalışanlarının etkili bir şekilde iletişim kurmasını sağlamak için hem klasik hem de dijital iletişim kanallarını dikkatli bir şekilde yönetmeleri ve optimize etmeleri gerekmektedir. Örgüt içi iletişim süreçlerinin başarısı, kurum kültürünün derinlemesine anlaşılmasına ve bu kültürün etkili bir şekilde yönetilmesine bağlıdır. Her organizasyonun benzersiz bir kültürü vardır ve bu kültür, çalışanlar arasındaki iletişim kalıplarını, iletişimde kullanılan sembollerin ve mesajların anlamlarını belirler.

Kurum kültürü konusundaki araştırmalar çok eskiye dayanmakla beraber, özellikle son yıllarda bu kavramın hızla gelişmesi, 1980'den itibaren konuya daha fazla ilginin gösterilmesine neden olmuştur. Bu artan ilginin sebepleri çok çeşitli olmakla beraber, birçok yazara göre bunun asıl nedeni, yönetim teorisindeki gelişmelerdir. Özellikle William Ouchi'nin Teori Z ve Peters ve Waterman'ın Yönetimde Mükemmellik Yaklaşımları, yönetim anlayışına ve kurum kültürüne yeni ve taze bir bakış açısı getirmiş, yönetim teorileri ve uygulamalarına önemli katkılarda bulunmuştur. Örgütleri, bireyler arasında paylaşılan değer sistemi olan kültür açısından inceleme fikri, oldukça yeni bir kavramdır. Bundan 15-20 yıl önce birçoğumuz için örgütler, mantıksal anlamda bir grup insanın kontrol ve koordine edildikleri yer olarak görülmekteydi. Departmanları, otoriter ilişkileri ve benzeri dikey' yapılan vardı. Ancak günümüzde örgütler, bundan daha fazlasını ifade etmektedir. Örgütlerin de tıpkı bireyler gibi, bir kültürleri ve kişilikleri vardır (Akıncı, 1997).

Kurum kültürü ve strateji birbirleriyle yakından ilişkilidir. Kurum kültürü, organizasyonun stratejik hedefleri ile uyumlu olmalıdır. Bir organizasyonun stratejisi, kültürünün oluşumunda önemli bir rol oynar. Örneğin, bir organizasyonun yenilikçi bir stratejisi varsa, kültürü değişime ve farklılıklara açık olma eğiliminde olabilir. Aynı şekilde, bir organizasyonun stratejisi, kültürünü şekillendirebilir. Ancak, kurum kültürü ve strateji arasındaki ilişki tek yönlü değildir. Kurum kültürü de organizasyon stratejilerini şekillendirebilir. Örneğin, bir organizasyonun çalışanları arasında iş birliğini ve ekip çalışmasını teşvik eden bir kültürü varsa, bu organizasyonun işbirlikçi bir strateji izlemesi daha olasıdır. Kısacası, kurum kültürü ve strateji birbirleriyle etkileşim halindedir ve organizasyonun başarısında önemli bir role sahiptirler. Kurum

kültürü, organizasyonun hedefleri ve stratejileri ile uyumlu olmalıdır ve stratejilerin başarısı kültürün etkili bir şekilde yönetilmesine bağlı olabilir. bir stratejinin başarılı bir şekilde yürütülmesi, uygun bir kültürü de gerektirmektedir (Akıncı, 1997).

2. 1. Örgütsel İletişimde Queer Teori: Paradigmaların Değişimi

Örgütsel iletişimde toplumsal cinsiyet çalışmaları, cinsiyetin iş yerindeki dinamiklerini ve iletişim süreçleri üzerindeki etkilerini inceler. Bu çalışmalar özellikle feminizm teorileri ve toplumsal cinsiyet araştırmalarının örgütsel iletişim alanına uygulanmasıyla ilgilidir. Toplumsal cinsiyetin organizasyonel yapılar, kültürler ve iletişim pratikleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu kabul edilir. Araştırmalar, cinsiyetin örgütsel iletişimdeki rolünü farklı yönleriyle ele alır. Örneğin, kadınların liderlik pozisyonlarında karşılaştıkları zorluklar, cinsiyet temelli iletişim tarzları ve örgütsel yapılar içindeki cinsiyet eşitsizlikleri bu çalışmaların odak noktalarındandır. Ayrıca cinsiyetin örgütsel kültür üzerindeki etkileri ve cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanması gibi konular da incelenmektedir. Örneğin Ashcraft (2000), kadınların destek, bakım verme ve yakınlık yaratan şekillerde iş yerindeki ilişkileri nasıl organize edebileceklerine dair aydınlatıcı bir analiz sunar. Araştırma, iş yerindeki ilişkilerin oluşumu ve sürdürülmesini destekleyen cinsiyetçi güç ilişkilerine odaklanır. Önemli olan, iş yerinde güç ilişkilerini kullanmanın üretken olabileceği, bireylere alternatif ilişki biçimleri geliştirmelerine yardımcı olabileceğidir (Ashcraft, 2000). Bu bağlamda, feminizm ve cinsiyet çalışmaları, örgütsel iletişimdeki cinsiyet eşitsizliklerini ve stereotipleri ele alır, cinsiyetin örgütsel dinamikler ve liderlik üzerindeki etkilerini inceleyerek daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir çalışma ortamı oluşturmayı hedefler.

Örgütsel iletişimde queer teori ise heteronormatifliğin ve cismnormativitenin baskın olduğu örgütsel yapıların eleştirisi ve bu yapıların değiştirilmesi için alternatif yaklaşımların önerilmesini içeren bir disiplindir. Queer teori, kurumsal güç dinamiklerini, örgütsel kültürü, liderlik uygulamalarını, ayrımcılıkla mücadeleyi ve çalışanların çeşitliliğini ele alır. Bu yaklaşım, örgütlerin heteronormatif ve cinsiyetçi yapısını sorgulamakta ve heteronormatifliği yıkarak farklı cinsiyet kimliklerinin ve cinsel yönelimlerin kabul edildiği daha eşitlikçi örgütsel yapıların kurulmasını

hedeflemektedir. Örgütsel iletişim ve queer teori arasındaki ilişki, queer teorisinin örgütsel iletişim alanına getirdiği eleştirel ve dönüştürücü yaklaşım ile ilgilidir. Queer teorisinin örgütsel iletişim alanına uyarlanması, örgütsel iletişimde cinsiyet, cinsellik ve diğer kimliklerin nasıl algılandığına ve yönetildiğine odaklanmaktadır. Bu yaklaşım, örgütsel iletişimde heteronormativitenin sorgulanması ve alternatif iletişim pratiklerinin keşfedilmesini teşvik etmektedir (Spurling ve Canas, 2021). Queer teorisinin örgütsel iletişim alanına getirdiği eleştirel bakış açısı, örgütsel iletişimde heteronormativitenin nasıl yeniden üretildiğine ve bu yapının alternatifleri konusunda farkındalık yaratılmasına yardımcı olmaktadır (Ashcraft ve Mumby, 2004).

Queer teori ile yönetim ve organizasyon hakkındaki çağdaş düşünceler arasında çalışmalar yapılmıştır. Özellikle Butler ve Sedgwick'in çalışmaları ile queer'ın yeniden sunulması ve yöneticiler, yönetim uygulamaları ve yönetim biliminin queering için potansiyel sonuçlarının tartışılması etrafında yapılandırılmıştır. Parker, *“queer anlayışı için temelden olanı bulanıklaştırmak için oldukça kullanışlı olduğunu”* söylemektedir (Parker, 2001). Parker bu konuda görüşlerini şöyle aktarmıştır:

“Bana öyle geliyor ki queer, gündelik hayatın yönetimine ilişkin öz disiplinlere kayda değer bir şüphecilikle bakabilecek bir düşünce ve pratik akımıdır. Liberal yönetimin kesinliklerine, uyumu ve tekrarı yücelten bedensel ve entelektüel alışkanlıklara karşı, kendi içinde bir alışkanlık olarak bir yıkım ve ihlal anlayışına sahibiz. Ancak zaman ya da mekanda başka bir şeye dönüş ya da şimdikinden daha iyi bir zaman ya da mekana doğru modernleştirici bir hareket olarak direnişin romantik bir versiyonu değildir. Burada beni ilgilendiren şey, şu ya da bu 'post', bir şeye karşı, başka bir şey için gibi bitmez tükenmez konumlandırmalardan kaçınacak bir queering pratiği olasılığıdır. Bunun yerine, Sedgwick'in metaforlarını benimsersek, hareket, gizlenen şeyin durmaksızın açığa çıkarılması ve aynı zamanda başka bir terimin kapatılması olacaktır. Bu doğallıktan çıkarıcı bir süreçtir, geleneksel ve kabul edilmiş olarak anlaşılanın radikalleştirilmesidir. Kontrol anlamında yönetmeye karşı, bu sürekli, kalıcı, hiç bitmeyen bir "biz kimiz" diye sorma hareketidir ” (Parker, 2001).

Örgütsel iletişimde queer teori, heteronormativitenin sorgulanması, hiç bitmeyen bir *“biz kimiz”* diye sorma hareketi ve alternatif iletişim pratiklerinin keşfedilmesi

için bir araç olarak kullanılabilir. Bu eleştirel yaklaşım, örgütlerin daha kapsayıcı, çeşitlilik dostu ve ayrımcılık karşıtı bir yapıya sahip olmasını teşvik eder. Queer teorisinin örgütsel iletişimdeki varlığı, bireylerin cinsiyet kimlikleri, cinsel yönelimleri ve diğer kimlikleri hakkında konuşabilmeleri ve bu konularda daha bilinçli olabilmeleri için güvenli bir alan yaratılmasına yardımcı olmaktadır.

Örgütlerde karşılaşılan ayrımcılık, önyargı ve eşitsizlikler queer teori sayesinde daha görünür hale gelmekte ve bu sorunların çözümüne yönelik adımlar atılmasına zemin hazırlanmaktadır. Özellikle yönetim ve liderlik uygulamalarında, cinsiyet ve cinsellik konularında eğitim almanın, organizasyonel iletişimi geliştirmekte ve örgüt kültürünü dönüştürmekte kritik bir rol oynadığı görülmektedir. Öte yandan, queer teorisinin örgütsel iletişime katkısı sadece ayrımcılığın ve ön yargıların azaltılmasıyla sınırlı değildir. Aynı zamanda, örgütsel değerlerin, normların ve uygulamaların yeniden değerlendirilmesi, örgütlerin sürekli evrilen toplumsal değerlere uyum sağlamasına da katkıda bulunmaktadır. Örgütsel iletişimde ve ötesinde queer araştırmaları sürdürmek, inkar edilemez bir şekilde farklılık, kesişimsellik ve normatifik hakkında daha incelikli konuşmaların yanı sıra ayrıcalık ve dezavantajın nasıl işlediğini anlamının daha karmaşık yollarını teşvik edecektir. Nihayetinde, queer teori ile daha fazla etkileşim sonucu ortaya çıkan konuşmalar ve içgörüler, daha önce gizli kalmış sesleri ortaya çıkaran, yeni örgütlenme yollarını araştıran ve günlük yaşamın heteronormatifliğini parçalayan iletişim teorisinin üreticisi olabilir (McDonald, 2015). Örgütsel iletişimde queer teorisinin uygulanması, akademik çalışmalarda giderek daha fazla yer bulmaktadır. Bu yaklaşım, örgütlerin heteronormatif yapılarından sıyrılarak daha kapsayıcı ve çeşitlilik dostu bir yapıya sahip olmasına yardımcı olmaktadır. Queer teori, özellikle cinsiyet ve cinsellik kavramlarının örgütsel araştırmalarda nasıl ele alındığını sorgulayarak, liderlik anlayışları ve çeşitlilik yönetimi gibi konularda yeni perspektifler sunmaktadır (McDonald, 2015).

2. 2. Kesişimsellik: Kimliklerin Birleşim Noktası

Kesişimsellik, farklı sosyal kimliklerin (örneğin cinsiyet, ırk, sınıf, cinsellik, engellilik vb.) bir arada düşünülmesi ve bu kimliklerin birbirleriyle nasıl etkileşime girdiğinin anlaşılmasıdır. Bu kavram, özellikle feminist ve ırkçılık karşıtı çalışmaların bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır ve belirli bir kimliğe odaklanmanın yetersiz olduğunu, farklı kimliklerin birbirleriyle kesiştiğini ve bu kesişimlerin toplumsal deneyimlerin anlaşılmasında önemli olduğunu öne sürmektedir.

Kesişimsellik kavramı ilk olarak siyah feminist yazar Kimberlé Crenshaw tarafından 1989 yılında *"Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics"* adlı makalesinde ortaya atılmıştır. Makalede Crenshaw, Afro-Amerikan kadınların marjinalleştirilmesinin sadece ırksal ayrımcılığın ya da cinsiyet ayrımcılığının yalıtılmış örnekleri olarak ele alınamayacağı, ancak ırk ve cinsiyetin kesiştiği noktada ortaya çıkan ayrımcılık türleriyle de ilgilenilmesi gerektiği konusunu işlemektedir. Crenshaw'a göre, Afro-Amerikan kadınlar hem ırksal hem de cinsiyet temelli ayrımcılığın hedefi olmaktadır ve bu iki faktörün kesiştiği noktada daha yoğun bir marjinalleştirme yaşanmaktadır. Ancak, yasal düzenlemeler ve toplumsal hareketler genellikle bu kesişim noktalarını göz ardı etmektedir. Crenshaw, hem cinsiyet hem de ırk ayrımcılığına uğrayanları, tek boyutlu bir yaklaşımın bu deneyimleri yeterince açıklamadığını belirtmiştir. Bunun yerine cinsiyet ve ırkın bir arada ele alınması gerektiğini çünkü Afro-Amerikan kadınların bu iki kimliğe bağlı ayrımcılıkla karşı karşıya kaldıklarını ifade etmiştir. Makalesinin merkezine siyah kadınları alarak, onların görünmezliğini ve deneyimlerinin çok boyutluluğunu karşılaştırmalı olarak değerlendirmiştir. Makalede Crenshaw, toplumsal hareketlerin ve yasal düzenlemelerin, ırkçılık ve cinsiyetçilikle mücadelede sadece ayrı ayrı ele alınan çözümler ürettiğini ve bu çözümlerin siyah kadınların deneyimlerini tam olarak yansıtmadığını belirtmektedir. Bu nedenle Crenshaw, siyah kadınların deneyimlerini tam olarak anlayabilmek ve bu deneyimlere uygun çözümler üretebilmek için *"intersectionality"* (kesişimsellik) kavramını önermektedir. Crenshaw, siyah kadınların ırk ve cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili deneyimlerinde özne olmadıklarını belirtir. Kesişimsel deneyim, ırkçılık ve cinsiyetçilikten daha fazlasını içerdiği için, kesişimsellik göz ardı edilen bir analizde, siyah kadınların farklı ikincil konumlarıyla ilgili sorunlar yeterince ele alınamaz. Bu nedenle, feminist teorinin ve ırkçılık karşıtı politika söyleminin siyah kadınların deneyimlerini ve endişelerini kapsayabilmesi için,

"kadın deneyimi" veya "siyah deneyimi" gibi soyut kavramların somut politika taleplerine dönüştürülmesi için kullanılan tüm çerçevenin yeniden düşünülmesi ve yeniden şekillendirilmesi gerekmektedir (Crenshaw, 1989).

Kadınların farklı kimliklerini, etnisitelerini, sınıflarını, kültürlerini ve siyasi durumlarını içeren kesişimsellik, günümüz feminist hareketine önemli bir katkı sağlamıştır. Bu kavram, kadınların hem farklılıklarını ortaya çıkarma hem de bu farklılıkları anlama ve benimseme rollerini üstlenir. Kesişimsellik teorisinin kavramsal tartışmasında toplumsal cinsiyet, ırk, etniklik, sınıf gibi kategorilerin birbirleriyle ilişkilerini ve beklentilerini tarihsel olarak iyi kavramakla mümkündür. Nitekim ikinci ve üçüncü dalga feminizmde dikkatle üzerinde durulan geçişler bu kavrama ışık tutma amacıyla sunulmuştur (Sarığöl, 2020). Kesişimsellik teorisi, ikinci ve üçüncü dalga feminizmde farklılıklar ve eşitsizlikler üzerine yapılan tartışmaların teorik sonuçlarından biridir.

Kesişimsellik, "*Me Too*" hareketinin etkisini anlamak için önemli bir kavramdır. Me Too hareketi, cinsel taciz ve istismara karşı mücadele etmeyi amaçlayan bir sosyal harekettir. Hareketin kökenleri, Amerikalı siyasetçi ve aktivist Tarana Burke'a dayanır. 2006 yılında Burke, küçük bir kız çocuğunun cinsel istismara uğradığı bir anısını paylaşarak, bu konuda farkındalık yaratmak ve hayatta kalmak için destek sağlamak amacıyla "*Me Too*" ifadesini kullanmaya başladı. Burke, özellikle siyah kadınların ve kız çocuklarının cinsel istismar ve tacize karşı seslerini duyurabilmeleri için bir platform oluşturmayı hedefledi. Daha sonra, 2017 yılında Hollywood yapımcısı Harvey Weinstein'a karşı cinsel saldırı suçlamaları ortaya çıktı ve bu durum Me Too hareketinin küresel bir çığır açmasına neden oldu. Weinstein skandalı, kadın oyuncuların, yapımcıların, gazetecilerin ve diğer pek çok sektörden insanın cinsel taciz ve istismar deneyimlerini açıkça paylaşmalarına ve destek almalarına yol açtı. #MeToo, #BlackLivesMatter, #ICantBreathe, #YesAllWomen ve benzeri birçok hashtag kampanyası, cinsiyet ve ırk krizlerine dikkat çekmiştir (Oetzel, 2023). Me Too hareketi aynı zamanda "*susturulmuş sesleri*" duyurarak, kurbanların deneyimlerine inanılmasını ve destek sağlanmasını teşvik etmiştir. Kesişimsellik yaklaşımı hareketin politikleşmesi için zemin hazırlamıştır. Kesişimsellik, Me Too hareketinin sosyal sınıf ve ekonomik eşitsizlikle nasıl ilişkilendirilebileceğini de vurgular. Örneğin, işyerinde cinsel tacize uğrama riski, düşük gelirli işçiler ve güvencesiz çalışma koşullarında çalışanlar için daha yüksek olabilir. Kesişimsellik, bu tür sosyal ve ekonomik faktörleri

hareketin etkisiyle birleştirerek, cinsel taciz ve istismarın farklı sosyal sınıflar arasında nasıl etkilendiğini ortaya çıkarır.

Kesişimsellik kavramı sonrasında farklı disiplinlerde ve alanlarda kullanılmaya başlamıştır. Özellikle feminist teori, ırk teorisi, cinsiyet ve cinsellik çalışmaları, sosyoloji ve psikoloji gibi alanlarda kesişimsellik kavramı üzerine çalışmalar yapılmaktadır. Farklı kimlik kategorilerinin birbirleriyle nasıl etkileşim içinde olduğunu anlamak için kullanılan bir kavrama dönüşmüştür. Queer teori de bu kavramı cinsiyet, cinsellik, ırk, sınıf, engellilik ve diğer kimlik kategorileri arasındaki etkileşimleri anlamak için kullanır. Queer teori, kimliklerin tekil ve sabit olmadığı, aksine farklı kimlik kategorilerinin kesiştiği ve birbirleriyle etkileşim halinde olduğu bir yaklaşım benimser. Bu yaklaşım, kesişimsellik kavramını kullanarak cinsiyet, cinsellik, ırk ve sınıf gibi kimlik kategorilerinin birbirleriyle nasıl etkileşim halinde olduğunu anlamaya çalışır. Örneğin, bir kişi sadece bir kimlik kategorisine ait olmayabilir. Bir kişi hem kadın hem de siyah olabilir. Bu kişinin deneyimleri hem kadın hem de siyah kimlikleriyle bağlantılı olacaktır ve bu kimliklerin etkileşimi, deneyimleri ve yaşam tecrübelerini şekillendirecektir. Kesişimsellik kavramı, bu gibi durumlarda farklı kimlik kategorilerinin birbirleriyle nasıl etkileşim halinde olduğunu anlamak için kullanılır. Queer teori cinselliği vurgularken, kesişimsellik teorisi cinselliği sadece bir kimlik olarak ele almaz ve başka kimliklerle kesiştiği alanlarda inceler.

Queer teori, toplumsal cinsiyet ve cinsellik çalışmalarındaki post-modern dönüşün önemli bir bileşenidir ve Foucault'nun iktidar ve güç teorik çerçevesinden yararlanarak egemen kimlik söylemlerinin aşılması ve altüst edilmesi yoluyla direniş olasılıklarını araştırır. Bu direnişin hedefi özselleştirilmiş ya da doğallaştırılmış egemen kimlik kategorileri olup, ontolojinin disipliner bilgi operasyonları yoluyla nasıl toplumsal olarak üretildiği ve sürdürüldüğu konusunda önemli teorik katkılara yol açmıştır. Bu anlamda queer teori, cinsellik ve toplumsal cinsiyet hakkında 'evrenselleştirici' ya da 'azınlıklaştırıcı' düşünme biçimlerine epistemolojik bir meydan okuma sunmuş, kimliklerin inşasında disipliner bir güç olarak iktidarın muğlak işleyişine dikkat çekmiş ve dikkati egemen kimlik kategorilerine ulaşmak için gerekli olan içerme ya da dışlama dinamiğine odaklamıştır (Rahman, 2010). Kesişimsel perspektifler ile queer kimlik teorileri arasında bir yakınlık bulunmaktadır. Çünkü her ikisi de dikkatimizi marjinalleştirilmiş kimliklere odaklamamıza yönlendirir.

Kesişimsellik ve queer teori arasındaki bağlantı, her iki teorinin de kimlikleri sabit ve değişmez kategoriler olarak görmemesinden ve bunun yerine kimliklerin sosyal, kültürel ve siyasi faktörlerin etkisiyle nasıl şekillendiğini vurgulamasından kaynaklanmaktadır. Kesişimsellik, bireylerin deneyimlerini, kimliklerin nasıl etkileşime girdiğini ve bu kesişimlerin sosyal adaletsizlikleri nasıl etkilediğini anlamamıza yardımcı olan bir analitik araç olarak hizmet eder. Queer teori ise, cinsiyetin ve cinselliğin sosyal olarak nasıl üretildiğini ve bu kategorilerin nasıl iktidar ve baskı araçları olarak kullanıldığını vurgular (Vergara, 2023). Bu iki teorinin birleştirilmesi, toplumsal cinsiyet, cinsellik, ırk, sınıf, engellilik gibi farklı kimlik kategorilerinin nasıl bir araya geldiğini ve bireylerin yaşamlarını nasıl etkilediğini anlamamız için kritik bir perspektif sunar. Özellikle, queer teori, kesişimsellik ile birlikte kullanıldığında, kimlik kategorilerinin ötesine geçen bir anlayış sunarak, egemen yapıların ve normların sorgulanmasını ve bu yapıların nasıl değiştirilebileceği üzerine düşünmeyi teşvik eder. Bu yaklaşım, cinsiyet, ırk, kültür, kimlik ve cinsellik gibi farklı kimliklerin kesişimlerinin yarattığı karmaşık yaşam biçimlerini anlamak için bir çerçeve geliştirme yoluna gider (Massaquoi, 2015).

Kesişimsellik ve queer teori, toplumsal cinsiyet, cinsellik, ırk ve diğer kimlik kategorilerini anlamamız için bize çok yönlü ve kapsamlı bir çerçeve sunar. Bu teoriler, kimliklerin ve deneyimlerin karmaşıklığını ve çok yönlülüğünü anlamamıza, ayrımcılığın ve eşitsizliğin kaynaklarına dikkat çekmemize ve daha adil ve kapsayıcı bir toplum inşa etmeye çalışırken stratejiler ve çözümler geliştirmemize yardımcı olur. Queer teoriyi daha kesişimsel hale getirmek için olarak kesişimsel çalışmaya da atıfta bulunmak gerekir. Siyah feministler, queer ve heteroseksüeller ve Latin akademisyenler, yakından okunmayı ve queer araştırmalarına dahil edilmeyi garanti eden sağlam bir dizi kesişimsel çalışma üretmiştir (Manning ve ark, 2020). Kesişimsellik ve queer teori cinselliğin normatif olmayan dizilimlerini keşfetmeyi, ana akım toplumsal cinsiyet ve cinsel ifade tanımlarıyla birleştirme eğilimine direnmeyi içerir (Massaquoi, 2015). Bu yaklaşımlar, kurumların daha kapsayıcı ve adil bir çalışma ortamı oluştururken bireylerin karmaşık kimliklerini ve deneyimlerini anlamalarını sağlayarak çeşitlilik yönetimini güçlendirir.

2. 3. Çeşitlilik Yönetimi ve Queer Bakış Açısı

Çeşitlilik yönetimi, bir organizasyon içinde farklı etnik kökenden, yaşa, cinsiyete, din, cinsel yönelime, fiziksel yeteneklere ve diğer farklılıklara sahip bireylerin kabul edilmesi, dahil edilmesi ve yönetilmesi sürecidir. Bu yönetim yaklaşımı, farklılıklara sahip çalışanların ortak hedeflere ulaşmak için birbirleriyle işbirliği yapmalarını, birlikte çalışmalarını ve potansiyellerini en üst düzeye çıkarmalarını hedeflemektedir. Çeşitlilik yönetimi, geçmişteki ırk ayrımcılığı, cinsiyet eşitsizliği ve diğer ayrımcı uygulamaların izlerini silmek için ortaya çıkmış bir yönetim anlayışıdır. Bu kavram, Amerika Birleşik Devletleri'nde 1960'larda ve 1970'lerde başlayan sivil haklar hareketi ve kadın hakları hareketi gibi toplumsal hareketlerden etkilenmiştir. “*Farklılıkların Yönetimi*” tabirini ilk kullanan kişi ise 1983'te ABD'de Farklılıkların Yönetimi Enstitüsü'nü (American Institute for Diversity Management) kuran R. Roosevelt Thomas Jr. olmuştur (Peryön, 2018). Birçok makale, çeşitlilik yönetiminin tarihsel gelişimini ve bugünkü durumunu incelemektedir. Örneğin, Reilly ve Orsak (2017), çeşitlilik yönetiminin tarihsel gelişimini ele alan bir makale yayımlamıştır. Makalede, yazarlar çeşitlilik yönetiminin sivil haklar hareketi ve kadın hakları hareketi gibi toplumsal hareketlerin sonucu olarak ortaya çıktığını belirtmektedir. Benzer şekilde, Cox (2014) çeşitlilik yönetiminin tarihsel gelişimini ele alan bir makale yayımlamıştır. Makalede, yazar, çeşitlilik yönetiminin tarihsel sürecini Amerika Birleşik Devletleri'ndeki sivil haklar hareketi ve iş dünyasındaki ırk ayrımcılığı karşıtı yasalar gibi faktörlerle bağlantılı olarak ele almaktadır (Cox, 2014). Başka bir örnek olarak, Thomas ve Ely (1996) çeşitlilik yönetimi konusunda yayımladıkları önemli makalede, çeşitlilik yönetiminin tarihsel gelişimini ele alırken, aynı zamanda çeşitlilik yönetimi kavramını da tartışmaktadır. Yazarlar, çeşitlilik yönetiminin işyerlerinde çeşitliliği desteklemek, ayrımcılığı önlemek ve işyerindeki tüm çalışanların potansiyelini maksimize etmek için bir strateji olduğunu vurgulamaktadır (Thomas ve Ely, 1996).

Çeşitlilik yönetimi kavramı, son yıllarda işletmelerde giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Bu yönetim yaklaşımının uygulanması, birçok fayda sağlamaktadır. Örneğin çeşitlilik yönetimi, çalışanlar arasındaki olası ayrımcılık ve önyargıları önleyebilir ve işletmelerin farklı müşteri gruplarına daha iyi hizmet vermesini sağlayabilir. Ayrıca çeşitlilik yönetimi, farklılık gösteren çalışanların farklı bakış açıları ve deneyimleri sayesinde yeni fikirlerin ortaya çıkmasına ve yenilikçi çözümler bulunmasına yardımcı olabilir. Bu da işletmelerin rekabet avantajı elde etmesine

yardımcı olabilir. Çeşitlilik yönetimi kavramının uygulanması, organizasyonlarda bir dizi stratejik planlama, işe alım, eğitim ve geliştirme, ücretlendirme ve performans yönetimi gibi süreçleri de etkiler. Bu süreçler, farklı çalışanların gereksinimlerini karşılamak için özelleştirilmelidir. Çeşitlilik yönetimi ve queer teori, cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet farklılıklarının kabul edilmesi ve yönetilmesi süreciyle ilgilidir. Queer teori, heteronormatif kültürdeki cinsel kimliklerin ve pratiklerin çoğunluğunun dışında kalan tüm kimlik ve pratiklerin de var olabileceğini kabul eder. Bu nedenle, queer teori çeşitlilik yönetimi açısından önemli bir yaklaşımdır. Birçok akademik çalışma, çeşitlilik yönetimi ve queer teori arasındaki bağlantıyı araştırmıştır. Örneğin, Spade (2008) makalesinde, çeşitlilik yönetiminin ve queer teorisinin çalışanların cinsel yönelimlerine, toplumsal cinsiyet kimliklerine ve cinsiyet ifadelerine saygı göstermek için kullanılabileceğini belirtmektedir. Spade, çeşitlilik yönetimi ve queer teorisinin, işyerinde eşitlik, adalet ve dahil edilme sağlamak için kullanılabileceğini vurgulamaktadır (Spade, 2008). Başka bir örnek olarak, Coyne ve Dye (2010) "*Queer Teori, Çeşitlilik Yönetimi ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk*" başlıklı makalelerinde, çeşitlilik yönetiminin ve queer teorisinin kurumların sosyal sorumluluklarını yerine getirmek için kullanılabileceğini belirtmektedirler. Bu çalışmada kurumların çeşitlilik yönetimi ve queer teori kullanarak, çalışanlarına, tüketicilerine ve topluma karşı sorumlu bir şekilde davranabileceklerini vurgulamaktadırlar (Coyne ve Dye, 2010).

Çeşitlilik yönetimi modern işletmelerin karşılaştığı temel zorluklardan bazılarına yanıt olarak ortaya çıkmıştır. İş dünyasının karşılaştığı ayrımcılık, önyargı ve eşitsizlik sorunları, bu iki kavramın birleşerek daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir çalışma ortamı oluşturmaya yardımcı olmayı hedeflemektedir. Çeşitlilik yönetiminin temel amacı, farklılıkların kabul edilmesi, değerlendirilmesi ve yönetilmesidir. Ancak bu sadece bireylerin farklılıklarını tanımakla sınırlı değildir. Aynı zamanda bu farklılıkların bir kaynak olarak değerlendirilmesi ve işletmelerin bu çeşitliliği rekabet avantajına dönüştürmesi anlamına gelir. McKinsey'nin "*Diversity Wins*" isimli raporu, şirketlerin cinsiyet ve etnik çeşitlilikteki ilerlemenin mali başarıyla doğrudan ilişkili olduğunu gösterir. Ancak rapor aynı zamanda çeşitliliğin işe alımdan öte, kapsayıcı bir iş ortamı oluşturulmasını da gerektirdiğine dikkat çeker. Özellikle eşitlik ve fırsat adaleti konusunda çalışanların olumsuz deneyimleri, şirketlerin bu konularda daha fazla çaba göstermeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Rapor, çeşitlilik ve kapsayıcılığın sadece etik bir gereklilik olmakla kalmayıp, aynı zamanda iş dünyası için de stratejik bir

avantaj olduğunu vurgulamaktadır. COVID-19 krizi sırasında, bu unsurların iş performansını güçlendirmede kritik bir rol oynadığı belirtilir (McKinsey, 2020). Bu kapsamlı rapor, kriz dönemlerinde kurumların esneklikleri artırmak için çeşitliliğe ihtiyaç duyduklarının bir kanıtıdır.

Queer teori heteronormatif yapıları sorgulayarak, çeşitlilik yönetiminin daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir yaklaşım benimsemesine katkıda bulunur. Bu iki kavramın kesiştiği noktada, işletmelerin çeşitlilik yönetimi stratejilerini nasıl uyguladıkları, nasıl bir çalışma ortamı oluşturdıkları ve bireylerin farklı cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet ve cinsiyet ifadelerine nasıl saygı gösterdikleri yer alır. İşletmeler, queer teoriyi benimseyerek, cinsiyet normları ve heteronormatif yapıları sorgulama fırsatı bulurlar. Bu sadece LGBTQ+ çalışanları için daha kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmakla kalmaz, aynı zamanda tüm çalışanların cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet ve cinsiyet ifadesi konularında daha bilinçli olmalarını sağlar. Bununla birlikte, çeşitlilik yönetimi ve queer teorisinin iş dünyasında uygulanması, bazı zorluklarla da karşılaşabilir. Bu zorlukların başında, bu kavramların tam olarak anlaşılmaması, yanlış uygulanması veya dirençle karşılaşması gelir. Ancak bu zorluklara rağmen, çeşitlilik yönetimi ve queer teorisinin iş dünyasına getirdiği katkılar, bu alanlarda daha fazla araştırma ve uygulama yapılmasının önemini vurgulamaktadır.

Çeşitlilik yönetimi ve queer teori, iş dünyasının ayrımcılık, önyargı ve eşitsizlik gibi zorluklara yanıt olarak geliştirdiği stratejik yaklaşımlardır. Bu iki kavram, işletmelerin daha kapsayıcı, eşitlikçi ve etkili bir şekilde çalışmasına katkıda bulunarak, hem bireylerin hem de organizasyonların potansiyelini en üst düzeye çıkarmaktadır. Ancak çeşitlilik yönetimi kapsamında yapılan çalışmalar bazen yüzeysel ve gösteriş amaçlı kullanıldığı eleştirileri de bulunmaktadır. Örneğin bu eleştiriler "*rainbow washing*" başlığıyla öne çıkmaktadır.

2. 4. Rainbow Washing: Değerler ve Gerçekler Arasındaki Boşluk

Rainbow washing terimi, özellikle 2010'ların ortalarından bu yana LGBTQ+ hareketinin daha geniş kitleler tarafından benimsenmesiyle birlikte, markaların komünitenin haklarına yönelik destek beyanlarına yönelik eleştirileri ifade etmek için yaygın olarak kullanılmaktadır. Urban Dictionary'de yapılan tanımda *rainbow washing* böyle tanımlanmıştır; *Reklam, giysi, aksesuar, anıtlar vb. alanlara gökkuşağı renkleri ve/veya imajları ekleyerek, LGBTQ eşitliğine ilerici destek göstermek amacıyla (ve tüketici güvenilirliği kazanmak için) kullanılan bir eylemdir. Ancak bu, minimal çaba veya pratik sonuç ile gerçekleştirilir. (Çevresel konularda "yeşil yıkama" ve meme kanseriyle ilgili "pembe yıkama"ya benzer şekilde.) LGBTQ, LGBT, Slacktivism, hacktivism, pride, gay pride, LGBTQ pride gibi konularla ilişkilendirilir* (Urban Dictionary, 2015).

Rainbow washing, bir şirketin veya kuruluşun LGBTQ+ haklarına destek veren ve çeşitliliği vurgulayan bir görüntü yaratmak için yaptığı göstermelik ve yüzeysel eylemleri ifade eder. Bu eylemler genellikle gerçek bir taahhüdü veya somut eylemleri yansıtmazlar ve sadece bir pazarlama stratejisi olarak kullanılırlar. Şirketler daha ilerici hale geldikçe, medyada queer temsili, hem queer hem de queer kimliğine sahip olmayan topluluklar için büyük etkilere sahiptir. Bir hedef pazarın ve onların kimliklerinin temsili, şirketler için olumlu bir tüketici perspektifi yaratır ve genellikle marka imajı ve karlılıkla yardımcı olur. Ancak reklam kampanyaları bir şirketin inançlarını doğru bir şekilde yansıtmadığında, bu bir gizli amaç olarak görülebilir. Mevcut araştırmalar *rainbow washing* fikrini yansıtır ancak sıklıkla bunun düzenli reklamlardan neyi farklı kıldığı ve temsilin farklı yolları hakkında derinlemesine bilgi eksikliği gösterir. Bir şirketin kamuoyu önündeki eylemleri ile özel uygulamaları arasındaki uyumsuzluk, şirketin belirli eylemlerle neyi temsil ettiği ve hedefleri arasında bir çelişki yaratabilir. *Rainbow washing*'i toplumda dikkat çekmesi ve şirketleri kamu ölçeğinde eylemlerinden sorumlu tutmak önemlidir (Rowe, 2023).

Rainbow washing, LGBTQ+ topluluğundan gelen eleştirilere göre "dürüst olmayan" olarak nitelendirilir. Örneğin, bir şirket Pride ayında gökkuşağı renkleri kullanarak sosyal medya hesaplarını değiştirip, birkaç paylaşım yaparak kendini LGBTQ+ dostu olarak tanıtabilmektedir. Ancak bu şirketin gerçekte LGBTQ+ haklarına destek verip vermediği, iç ve dış süreçleri aynı samimiyetle politakaları benimseyip benimsemediği, içeride çeşitliliği teşvik edip etmediği bilinmez. Bu nedenle, *Rainbow washing*, LGBTQ+ haklarının göstermelik kullanımı ve gerçek bir

taahhüt olmadan yalnızca imajını geliştirmek isteyen şirketlerin eleştirilmesinde kullanılan bir kavramdır.



Görsel 3: Rainbow Disney Collection Product Examples, 2019 (Block, Tara. Rainbow Disney Pride 2019 Collection)

Görsel 4: Rainbow Disney Treats, 2019 (Inigo, Joey. “Disneyland Resort Launches Rainbow Treats, Merch for GAY DAYS 2019 Weekend.”)

Örneğin Walt Disney Şirketi, medya devi olarak tanınır ve 2019'da reklamlara para harcayarak ABD'de beşinci sıradaki ulusal reklamcı olarak yer almıştır. Disney'in 2019'daki ana LGBTQ+ temsili, Haziran ayında Rainbow Disney Koleksiyonu'nun piyasaya sürülmesiyle gerçekleşti. Rainbow Disney Koleksiyonu, Disney Dükkanı'ndan düzenli olarak ürünlerin gökkuşağı renklerine dönüştürülmesiyle oluşturulur. Mickey Mouse peluşları, şirketin popüler fare kulakları ve parka sanal geçiş olarak işlev gören MagicBands'i içerir. Ancak, koleksiyondan elde edilen karın sadece %10'u, LGBTQ+ gençlerine güvenli ve onaylayıcı okullar sağlamaya çalışan Gay, Lesbian & Straight Education Network (GLSEN) adlı kuruluşa bağışlandı. Aslında bu Disney'in koleksiyonun satışlarından %90 kar elde ettiği anlamına gelir. Böylece tüketicilerin alımlarının algılanan faydası ile gerçekte kimin faydalandığı arasında bir çelişki yaratır (Rowe, 2023). *Rainbow washing*'in tüketicilerin satın alma niyeti üzerindeki etkilerini test eden bir çalışmaya göre tüketicilerin *rainbow*

washing’e yönelik tutumları ile satın alma niyetleri arasında bir anlamlılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Ancak çalışma, kurumsal sosyal sorumlulukların müşteriler için önemli olduğunu, bunun da tüketicilerin satın alma davranışlarında, markaya ve reklama yönelik tutumlarında rol oynadığını ortaya koymuştur (Johns ve ark, 2022).

Son yıllarda, *rainbow washing* kavramı popüler kültürde ve sosyal medyada sıkça gündeme gelmiştir. Özellikle bazı büyük markaların, LGBTQ+ hareketinin önemli tarihleri ve olayları sırasında gösterdiği yüzeydeki destek nedeniyle eleştirildiği görülmüştür. Örneğin, her yıl haziran ayında, birçok şirket gökkuşağı renkli ürünler, reklamlar ve sosyal medya kampanyalarıyla karşımıza çıkar. Ancak, Pride ayı dışında bu şirketlerin LGBTQ+ topluluğu ve haklarına gerçekten ne kadar değer verdiği sorgulanmaktadır. bazıları gerçek destek ve etki ile birlikte gelirken, diğerleri ticari amaçlar için LGBTQ+ imajlarını kullanmakla suçlanan *rainbow washing* eylemini yapmaktadır (Oetzel, 2023). Çok sayıda medya kuruluşu son zamanlarda ortaya çıkan *rainbow washing* fenomenine dikkat çekmektedir. Queer bireyler, *rainbow washing* aracılığıyla modern pazarlama dünyasında önemli bir konsept haline gelmektedir. Buna karşı ortaya çıkan hashtag *#stoprainbowwashing* hem Twitter’da hem de LinkedIn’de kullanılmaktadır. Diğer bir karşı hashtag *#queerallyear* ise LGBTQ+ topluluğu, savunucuları ve şirketler tarafından LGBTQ+ topluluğuna yönelik ayrımcılığın Haziran ayı ile sınırlı olmadığını ve savunuculuğun yıl boyunca gerekli olduğunu hatırlatmak için kullanılmaktadır (Oetzel, 2023). Bu iki hashtag, topluluk savunuculuğu ve şirket politikaları açısından önemli bir eleştiri ve farkındalık yaratma aracı olarak ortaya çıkmıştır.

Şirketler, çeşitli nedenlerle ticari yönüne odaklanarak pazarlama kampanyalarına hızla dalmaktadırlar. Ancak, LGBTQ+ topluluğunun simgelerini sergilemeye başladıklarında, inandırıcılığı korumak için samimi bir eğilim göstermesi beklenilmektedir. Daha önce belirtildiği gibi, gökkuşağı bayrağı bir politik semboldür. Bu, çeşitlilik konusunda açıklık ve hassasiyetin, üzerinde ürünlerini sergilemeyi planladıkları ortamlarda önemli olduğunu yansıtır. Potansiyel müşteriler, özellikle de LGBTQ+ topluluğuna aitlerse, ürünün kökeninde ticari çıkarlardan daha fazlasını görmek isteyebilir. Şirketlerin öneminin farkında olup olmadığı ve konuyu ciddiye alıp almadıkları, yoksa "Pride"’ın sadece başka bir pazarlama seçeneği olup olmadığı sıklıkla sorgulanmalıdır (Rusch, 2023). *Rainbow washing* gibi yüzeysel destek gösterileri genellikle queer topluluğunun çeşitliliğini ve içindeki farklı kimlik ve

deneyimleri göz ardı eder. Alandaki tartışma konusu olacak içeriklerden bir diğeri ise *rainbow washing* yapan bir şirketin genellikle sadece LGBT+ topluluğunun en görünür ve kabul edilebilir üyelerine odaklanmasıdır. Bu süreçte şirket, ırk, cinsiyet, sınıf veya engellilik gibi diğer kesişen kimlikleri sıklıkla göz ardı etmektedir. Bu eksiklik, topluluğun bazı üyelerinin deneyimlerinin ve ihtiyaçlarının görmezden gelinmesine ve eşit olmayan temsiline yol açar. Kesişimsellik bu tür pratiklerin sadece belirli grupları temsil ettiğini ve daha geniş bir topluluğun çeşitli ihtiyaç ve deneyimlerini göz ardı ettiğini anlamak için önemlidir. Bu alanlar birbirinden bağımsız değildir ve birlikte ele alınmalıdır.



3. KURUMLARIN QUEER BİREYLERE YÖNELİK TEMSİL VE STRATEJİ DİNAMİKLERİ

Toplumsal çeşitliliğin giderek daha fazla önem kazandığı günümüzde, kurumların ve kuruluşların içerikleri ve söylemleri, farklı cinsel yönelimlere sahip bireyleri nasıl ele aldıkları konusunda büyük bir öneme sahiptir. Dünya genelinde insan hakları alanında kaydedilen ilerlemeye rağmen kadınlar, göçmenler, yaşlılar, LGBTQ+ bireyler ve engelliler işgücü piyasasında ve genel olarak toplumda hala sınırlama ve dışlanmayla karşı karşıya kalmaktalar. Dünyanın genelinde artan yabancı düşmanlığı ve ötekileştirme; toplumsal ve ekonomik alanda farklı kimliklerden gelen birey ve grupların daha da dışarıda bırakılmasına sebep olurken, ekonomik ve sosyal açıdan büyük bir tehdit oluşturmaktadır. Belirli gruplar için ayrımcılık veya erişilebilirlik problemleri önemli işgücü piyasası sorunlarına neden olmakta ve sosyal uyum için bir tehdit oluşturmaktadır. Ayrımcılık veya dahil edilmeme nedeniyle toplumun çok çeşitli yeteneklerinden yeterince faydalanılmaması büyük bir toplumsal ve ekonomik maliyet oluşturmaktadır. Toplumun bir yansıması olan iş yerlerinin farklı kimlik ve özellikler taşıyan çalışanlarına daha iyi çalışma koşullarını sunması, çeşitlilik ve kapsayıcılık temelli politikalar belirlemesi şirketler için büyük bir potansiyelin kapısını aralamaktadır (Global Compact Türkiye, 2020). Bu potansiyelleri incelemek ve yarattığı fırsatlar ile karşılaşılan zorlukları derinlemesine anlamak araştırmanın amaçlarından biridir. Araştırma özelinde kurumların web siteleri incelenmiş; dilin kullanımı, görsel öğeler, içeriğin kapsamı, temsil edilen gruplar ve grupların nasıl temsil edildiği üzerinde durulmuştur. Kurumların bir yandan web siteleri incelenirken bir yanda da strateji yapılandırıcılarının dış ve iç iletişimde kullandığı içeriklerin ne kadar yansıttıkları araştırmanın amaçlarından biridir. Diğer önemli amaçlarından biri ise kurumların queer bireylere yönelik geliştirdiği iletişim stratejilerini incelemek ve organizasyon içinde uygulamalarda ne kadar yer aldığını görmektir.

Çeşitlilik ve kapsayıcılık anahtar kelimeleri aratılarak konuyu sahiplenen kurumların web siteleri seçilmiştir. Kurumlar seçilirken sektör çeşitliliği gözetilmiş ve sektörden sektöre farklı uygulamalar olup olmadığı göz önünde bulundurulmuştur. Kurumların queer bireylere yönelik geliştirdiği iletişim stratejileri, strateji yapılandırıcıları tarafından dinlenmiştir. 8 ayrı strateji yapılandırıcı araştırmaya katkı sağlamak amacıyla kurumlarındaki konuyla içerikleri aktarmıştır. Çalışma kapsamında 34 strateji yapılandırıcısıyla iletişime geçilmiş, aralarından sadece 8 kişi görüşmeyi ve çalışmaya katkı sağlamaya kabul etmiştir. Bunlardan 19 tanesi görüşme

talebine olumlu ve olumsuz bir dönüş yapmamış, 5 tanesi bulunduğu kurum dolasıyla çalışmaya katılamayacağını bildirmiş, 2 tanesi ise yoğunluktan vakit ayıramayacağını aktarmıştır. Görüşmeciler kurumlarda aktif olarak çalıştıkları için öz eleştiri kısmında eksik kalabileceklerini aktarmışlardır. Buna rağmen veriler tamamen anonim olacağı için vakaları detaylarıyla paylaşmışlardır.

Araştırmada görüşmecilerin çekinmeden konuştuklarına dair birkaç temel neden bulunmaktadır. İlk olarak, görüşmelerin tamamen anonim olacağının garantisi, katılımcıların kendi deneyimlerini ve gözlemlerini daha açık bir şekilde paylaşmalarını teşvik etmiştir. Anonimlik, bireylerin kendilerini ifade ederken yaşayabilecekleri olası profesyonel veya sosyal riskleri minimize eder. Bu durum, özellikle kurumlarındaki etik ikilemleri veya zorlukları tartışırken katılımcıların daha rahat hissetmelerini sağlar. Görüşmeciler, özne oldukları konular hakkında konuşurken daha rahat ettiklerini aktarmışlardır çünkü bu durum, onların kendi deneyimleri ve bakış açıları üzerinden konuşmalarına olanak tanır. Kendi yaşadıkları veya tanık oldukları olayları aktarmak, teorik veya soyut konular hakkında konuşmaktan çok daha kişisel ve doğrudan bir yaklaşım sunar. Bu da katılımcıların konuya daha hakim olmalarını ve ifade ederken kendilerini daha güvende hissetmelerini sağlar. Görüşmecilerin konunun temsilcisi olmaları da konuşmalarını kolaylaştıran bir başka faktördür. Kurumlardaki rolleri nedeniyle, bu bireyler konu hakkında değerli iç görüşler ve bilgiler sunma potansiyeline sahiptir. Kendi alanlarında uzman veya deneyimli olduklarını hissetmek, görüşmeler sırasında daha özgüvenli konuşmalarına yol açar. Görüşmecilerin konu hakkında derinlemesine bilgi sahibi olmaları ve bu bilgileri paylaşmaya istekli oldukları görülmüştür. Görüşmecilerin görüşmeye katılımıyla ilgili farklı tepkileri de dikkate almak önemlidir. Bazıları katılımı reddederken, diğerleri zaman kısıtlamaları veya kurumsal politikalar nedeniyle katılamamıştır. Ancak, anonimlik garantisi ve konu hakkındaki derinlemesine bilgileri paylaşma fırsatı, görüşmeye katılanların açık ve dürüst olmalarını sağlamıştır. Görüşmecilerin öz eleştiri konusunda eksik kalabileceklerini ifade etmeleri, katılımcıların kendi pozisyonlarının sınırlılıklarının farkında olduklarını gösterir. Görüşmecilerin kendi deneyimlerini ve görüşlerini daha dengeli bir şekilde değerlendirmelerine olanak tanırken, araştırmanın derinliğine ve genişliğine de katkıda bulunur. Anonimlik, bu süreçte katılımcıların kendi deneyimlerini ve gözlemlerini daha açık yüreklilikle paylaşmalarını teşvik eden temel bir etkidir. Bir diğer önemli etken ise araştırma için etik kurul onayı alınmasıdır. Bu

bağlamda kurumların dışa ve içe dönük iletişim stratejileri, dil kullanımları, görsel ve yazılı içerikleri bu çeşitliliği nasıl yansıttığı ve desteklediği incelenmiştir. Bu araştırma kurumların web siteleri, reklam kampanyaları, resmi açıklamaları ve iç iletişim araçları üzerinden, farklı cinsel yönelimlerden bireylerin temsili ve bu temsillerin kapsayıcılık, çeşitlilik ve eşitlik bağlamında nasıl ele alındığını derinlemesine analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda ele alınan iki hipotez ve bunlara yönelik araştırma soruları derinlemesine analizle yüzeydeki kapsayıcılık iddialarının ötesine geçmeyi amaçlamaktadır.

H1: Kurumların queer bireylere yönelik iletişim stratejileri, yüzeyde kapsayıcı görünmekle birlikte derinlemesine incelendiğinde heteronormatif yapıları pekiştirmektedir. Bu hipotez kapsamında, şu araştırma soruları ele alınacaktır:

- Kurumların web siteleri ve iletişim kanallarında kullanılan dil ve görseller, heteronormatif kalıpları nasıl yansıtıyor veya pekiştiriyor?
- Farklı sektörler ve coğrafi bölgelerdeki kurumların iletişim stratejileri, queer bireylerin temsiliyetini ve dahil edilmesini nasıl etkiliyor?

H2: Kurumların çeşitlilik ve kapsayıcılık iletişim stratejileri, queer bireylerin yaşadığı kesişimsel zorlukları yeterince ele alamamakta ve bu eksiklik, gerçek anlamda kapsayıcı bir çalışma ortamının oluşturulmasını engellemektedir. Bu hipotez altında incelenecek araştırma sorusu;

- Kurumların queer bireylere yönelik iletişim stratejilerinde kesişimsellik konusuna ne derecede odaklanıldığı ve bu odaklanmanın kapsamı nedir?

Araştırma soruları kapsamında kurumların web sitelerinde iletişim materyallerinin dili, görsel seçimleri ve temsiliyet biçimleri üzerinden heteronormatif kalıpların nasıl korunduğu veya pekiştirildiği incelenecektir. Aynı zamanda araştırma bu kapsamda sektörel ve coğrafi çeşitliliğin, kurumların çeşitlilik ve iletişim stratejileri üzerindeki etkisini mercek altına alınacaktır. Kültürel farklılıkların ve sektörel dinamiklerin, queer bireylerin temsiliyeti ve kurumsal yapılar içindeki dahil edilme biçimlerini nasıl şekillendirdiği irdelenecektir. Son olarak kurumların kesişimsellik kavramını nasıl anladıkları ve bunu çeşitlilik ile kapsayıcılık programlarına nasıl entegre ettikleri önemli bir analiz konusudur. Bu bağlamda araştırma, kurumların kesişimsellik kavramını nasıl anladıklarını ve uygulamaya koyduklarını tartışacak. Özellikle,

çeşitlilik ve kapsayıcılık programlarının, queer bireylerin karşılaştığı kesişimsel zorlukları nasıl ele aldığı veya ele almadığı analiz edilecektir.

Araştırmada kurumların iletişim stratejileri incelenirken, dikkat edilmesi gereken birkaç temel alan ele alınmıştır. İlk olarak dilin kullanımı; belirli bir dilin veya terimlerin kullanımı, kurumların toplumsal cinsiyet çeşitliliği ve kapsayıcılığa bakış açısını yansıtabilir. İkincisi, görsel öğeler ve içerik kapsamı; kullanılan görseller ve sunulan içerik, çeşitli cinsel yönelimlere sahip bireyleri ne ölçüde ve nasıl bir bağlamda temsil ediyor? Üçüncüsü, temsil edilen gruplar ve bu grupların temsili; hangi cinsel yönelimlerden bireyler öne çıkarılıyor ve bu temsillerin çeşitliliği ve derinliği nedir? Son olarak ise kurumların queer bireylere yönelik geliştirdiği iletişim stratejileri ve bu stratejilerin organizasyon içi uygulamaları; bu stratejilerin amacı, kapsamı ve etkinliği nedir? Soruların kapsamı aşağıda olduğu gibi genişletilerek, sıralanmıştır.

- Kurumların Dili ve Görsel İçerik Kullanımı:

Kurumların dil kullanımı ve görsel içerikleri, farklı cinsel yönelimlerden bireyleri nasıl etkiliyor? Bu etkileşimlerin olumlu veya olumsuz sonuçları nelerdir?

Kurumların kullandığı dil ve görsel öğeler, toplumsal cinsiyet normlarını ve stereotiplerini nasıl pekiştiriyor veya sorguluyor?

- İçerik Kapsamı ve Temsil Edilen Gruplar:

Kurum içeriklerinde hangi cinsel yönelimlerden bireyler temsil ediliyor ve bu temsillerin kapsamı nedir? Bazı gruplar diğerlerine göre daha az mı temsil ediliyor?

Temsil edilen grupların çeşitliliği ve kapsayıcılığı, sektöre veya kurumun büyüklüğüne göre değişiklik gösteriyor mu?

- İletişim Stratejileri ve Uygulamalarda Yer Alma:

Kurumların queer bireylere yönelik iletişim stratejileri nelerdir ve bu stratejiler organizasyon içinde ne kadar etkin bir şekilde uygulanıyor?

Dış ve iç iletişimde kullanılan içerikler, kurumların sosyal sorumluluk anlayışını ve çeşitliliğe olan taahhütlerini ne ölçüde yansıtıyor?

- Sektörel Farklılıklar ve Strateji Yapılandırıcıları:

Farklı sektörlerdeki kurumlar, queer bireyleri nasıl bir yaklaşımla ele alıyor ve bu yaklaşımlar arasında belirgin farklar var mı?

Strateji yapılandırıcılarının kurum içi ve dışı iletişimdeki rolleri ve etkileri nelerdir? Bu kişilerin kurumlarında karşılaştıkları zorluklar ve başarılar nelerdir?

- Araştırma ve Katılım Süreci:

Araştırmaya katılan ve katılmayan strateji yapılandırıcıları arasındaki farklar nelerdir ve bu farklar katılım kararlarını nasıl etkiliyor?

Görüşmeler sırasında öz eleştiri yapma süreci, verilerin doğruluğunu ve kapsamlılığını nasıl etkiliyor? Anonimliğin veri toplama sürecindeki rolü nedir?

Bu sorular, araştırmanın daha geniş bir çerçevede değerlendirilmesine olanak tanırken, kurumların çeşitlilik ve kapsayıcılık konularındaki yaklaşımlarını daha detaylı bir şekilde anlamayı amaçlar. Araştırma, kurumların söz konusu konulara yaklaşımlarının toplum üzerindeki etkilerini ve potansiyel iyileştirme alanlarını da ortaya koymak potansiyeli taşır.

Bu çalışma çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda çalışmaları bulunan kurumların web siteleri üzerinden yapılan bir analizle, sektörel çeşitlilik gözetilerek seçilmiş kurumların yaklaşımlarını karşılaştırmalı bir şekilde incelemektedir. Araştırma strateji yapılandırıcılarıyla yapılan görüşmeler aracılığıyla, kurumların iç ve dış iletişimdeki pratiklerinin ne ölçüde tutarlı olduğunu ve queer bireylere yönelik politika ve stratejilerin gerçek dünya uygulamalarındaki yerini değerlendirmeyi hedeflemektedir.

3. 1. Kurumların Web Sitelerinin Derinlemesine İncelemesi

Kurumların ve kuruluşların içerikleri ve söylemleri, farklı cinsel yönelimlere sahip bireyleri nasıl ele aldıkları web sitelerinden ilgili bölümler incelenerek ele alınmıştır. Araştırma kapsamında kurumların queer bireyleri hedef alan içerikleri süzölmüş, kurumsal söylemde nasıl yer aldığı incelenmiştir. Çalışma kurumsal internet sitelerinde queer bireyleri hedef alan içeriklerin hangi kapsamda ele alındığı ve kurumsal söylemde nasıl yer aldığını irdelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda, 44 farklı kurumun internet sitesi detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Kurumlar, çeşitliliği ve kapsayıcılığı destekleyici mesajlar yayımlayarak toplumsal sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken, aynı zamanda farklı kesimlerin beklenti ve duyarlılıklarını dengede tutmak eğilimindedir. Bu durum, kurumların içeriklerinin ve söylemlerinin gerçekliği tam olarak yansıtıp yansıtmadığı konusundaki etik ikilemleri beraberinde getirir. Diğer yandan kurumlar, sadece toplumsal normlar ve beklentilerle uyumlu olmak istediği için çeşitliliği ve kapsayıcılığı destekleme konusundaki gerçek niyet ve uygulamalarını etkileyebilir. Potansiyel olarak tartışmalı konuları ele alırken dikkatli olmayı tercih edebilir, bu da tam ve şeffaf bir temsilin önüne geçebilir. Web siteleri incelenirken bu etik ikilemler göz önünde bulundurulmuştur.

Veri toplama süreci, internet sitelerindeki içeriklerin ayrıntılı bir analizi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın odak noktası queer bireyleri hedef alan içerikler olduğundan, analiz sırasında anahtar kelimeler ve kavramlar belirlenmiştir. Veri toplama aşamasında, belirlenen kurumların internet sitelerinde yer alan makaleler, konu özelinde stratejik iletişim kampanyaları, duyurular ve her türlü yazılı içerik detaylı bir şekilde analiz edilmiştir. Bazı web sitelerinin ilgili sayfaları bulunmadığı için sürdürülebilirlik ve faaliyet raporlarındaki içerikleri ve çeşitlilik politikaları baz alınmıştır. Kurumların sektör bilgileri resmi LinkedIn profillerinde yazan kategorilerden alınarak eklenmiştir.

3. 1. 1. Kurumların Yayınladıkları Raporlar ve Tanımları

İçerik analizi belirli kelimeler, temalar veya kavramların varlığını, anlamlarını ve ilişkilerini belirlemek için kullanılan bir araştırma aracıdır. İçerik analizi iki genel türde yapılabilir: kavramsal analiz ve ilişkisel analiz. Kavramsal analiz, metindeki kavramların varlığını ve sıklığını belirlerken, ilişkisel analiz kavramlar arasındaki ilişkileri inceleyerek kavramsal analizi daha da geliştirir. Her iki tür analiz de farklı sonuçlar, sonuçlar, yorumlar ve anlamlar sağlayabilir. Kavramsal analiz, araştırmacıların belirli terimlerin varlığını sayarak ve kavramların metindeki görünümünü niceliksel olarak analiz ederek belirli bir kavramı inceledikleri bir içerik analizi türüdür. Bu tür bir analiz, araştırmacıların araştırma sorusuna bilgi sağlayan belirli kelimeler veya desenlere odaklanmasına olanak tanır. Analiz, metni

yönetilebilir içerik kategorilerine kodlama sürecini içerir ve bu süreç, araştırmacının metni spesifik kavramlar veya desenler için kodlamaya odaklanmasını sağlar (Columbia, 2024). İçerik analizi, araştırma hedefleri ve amaçları çeşitli olan kütüphane ve bilgi bilimi çalışmalarında yaygın olarak kullanılan son derece esnek bir araştırma yöntemidir. Bu yöntem, hem niceliksel hem de niteliksel araştırma amaçlarına hizmet edebilir ve geniş bir yelpazede analitik teknikler kullanarak bulguları üretir ve bunları bağlama koyar (White ve Marsh, 2006).

Araştırma kapsamında yapılan web sitesi içerik analizi, kurumsal şirketlerin çeşitlilik yönetimi ve stratejik iletişim politikalarını, özellikle queer bireylere yönelik yaklaşımlarını değerlendirmek için detaylı bir inceleme sürecini içerir. Bu süreçte, seçilen kurumların web siteleri, dil kullanımı, görseller, politikalar ve uygulamalar gibi çeşitli yönleriyle dikkatlice incelenmiştir. İncelenen kurumlar farklı sektörlerden ve coğrafi bölgelerden seçilerek, çeşitlilik ve iletişim stratejilerinin geniş bir spektrumda nasıl uygulandığına dair genel bir görünüm elde edilmiştir. Analiz, web sitelerinde kullanılan dilin ve görsellerin heteronormatif kalıpları nasıl yansıttığı veya pekiştirdiğine, ayrıca queer bireylerin temsiliyeti ve dahil edilmesi açısından bu stratejilerin etkinliğine odaklanmıştır. Bu inceleme kurumların queer bireylere yönelik politika ve uygulamalarının gerçek kapsayıcılığı ve etkileşimli yaklaşımlarının sorgulanmasına olanak tanır. İçerik analizi, bu bilgilerin sistematik bir şekilde toplanmasını, kategorize edilmesini ve analiz edilmesini kapsar, böylece araştırmanın hipotezleri doğrultusunda somut bulgular ve anlamlı sonuçlar elde edilir. Bu yöntem, kurumların sadece yüzeydeki kapsayıcılık iddialarının ötesine geçerek, queer bireylere yönelik çeşitlilik ve iletişim stratejilerinin derinlemesine bir değerlendirilmesine imkan sağlar. Kurumların çeşitlilik tanımlarında hangi kavramlara ne ölçüde yer verdikleri önemlidir. Tablo 2, bu konuda bir analiz sunarak, farklı kurumların çeşitlilik kavramını nasıl tanımladığına dair bir bakış açısı sağlar. Bu girişte, analizin ana hatları ve kurumların çeşitlilikle ilgili kullandığı terimlerin genel bir özeti sunulacaktır.

İsim	Sektör	Tanım
K1	Bankacılık	cinsel yönelim
K2	Sigorta	
K3	Gıda ve İçecek Hizmetleri	cinsiyet kimliği ve ifadesi
K4	Tüketim Maddeleri	cinsel yönelim
K5	Sigorta	LGBT+
K6	Kimyasal Üretim	cinsel yönelim
K7	Perakende Satış	cinsel yönelim
K8	Petrol ve Gaz	LGBT+
K9	Üretim	cinsel yönelim
K10	İnşaat Malzemeleri	cinsel yönelim, cinsel kimlik
K11	Gıda ve İçecek Hizmetleri	cinsel yönelim
K12	Üretim	
K13	Perakende Satış	cinsel yönelim, cinsel kimlik
K14	Ulaşım, Lojistik, Tedarik Zinciri ve Depolama	LGBTQIA+
K15	Beyaz Eşya, Elektrikli ve Elektronik Eşya İmalatı	LGBTQ+
K16	Kamu Hizmetleri	cinsel yönelim
K17	Motorlu Taşıt İmalatı	cinsel yönelim
K18	Üretim	
K19	Bankacılık	cinsel eğilim
K20	Yarı İletken İmalatı	kapsayıcı dil, doğru zamirler
K21	Holding Şirketleri	
K22	Kişisel Bakım Ürünü İmalatı	LGBTQIA+
K23	Perakende Satış Giyim ve Moda	cinsiyet yönelim
K24	Finansal Hizmetler	görseller, kimlik, yönelim
K25	Motorlu Taşıt İmalatı	
K26	Gıda ve İçecek Hizmetleri	
K27	Personel Bulma ve İşe Alım	cinsel kimlik
K28	Yazılım Geliştirme	
K29	Gıda ve İçecek Hizmetleri	cinsiyet çeşitliliği
K30	Perakende Satış	LGBT+
K31	Sigorta	cinsiyet yönelim
K32	Üretim	LGBTQ+
K33	İlaç İmalatı	
K34	Profesyonel Hizmetler	cinsiyet önyargısı veya ayrımcılık
K35	Bankacılık	
K36	Bilgisayarlar ve Elektrik Ürünler İmalatı	LGBTQ+
K37	İlaç İmalatı	cinsel eğilim
K38	Üretim	
K39	Petrol ve Gaz	
K40	Otomasyon Makineleri İmalatı	cinsel tercih
K41	Cam, Seramik ve Beton İmalatı	cinsel yönelim
K42	Üretim	LGBTQI+
K43	BT Hizmetler	LGBTQ+
K44	Telekomünikasyon	cinsel eğilim

Tablo 2: Kurumların Çeşitlilik Tanımları İncelemesi

Tablo 2’de kurumların çeşitlilik tanımları yapılırken kullanılan kelimelerin analizi yapılmıştır. İçeriğe göre yapılan analizde kurumların genel çeşitlilik tanımında yer alan ırk, cinsiyet, din, cinsel yönelim, etnik köken, uyruk, sosyoekonomik durum, dil, engellilik, yaş, dini bağlılık veya siyasi bakış açısını kullandığı görülmüştür. 44 kurumun hepsinin çeşitlilik tanımı kullandığı görülmekte birlikte, kullandıkları tanımda yer verdikleri içerikler değişmektedir. Tablo 1’de tanım kısmı boş olan kurumlar çeşitlilik içeriğinde ‘‘cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, LGBTQI+’’ kelimelerinden hiçbirine yer vermemiştir. Çeşitlilik tanımında en çok yer verilen içerikler ‘‘cinsel yönelim (15), cinsel kimlik (4), LGBTQ (4), LGBT (3)’’ olmuştur. Topluluğun en kapsamlı ismi olan LGBTQIA+, 2 kurum tarafından kullanılmıştır. Tabloda belirtilen K22 ve K14 kodlu kurumların web sitelerindeki kullanım aşağıdaki gibidir;

‘‘K22: Dünyanın her yerinde LGBTQIA+ topluluğu için daha kapsayıcı ortamların oluşturulmasına katkıda bulunmaya çalışıyor ve başta taciz, cinsiyete dayalı şiddet olmak üzere her türlü şiddete karşı mücadele ediyoruz.

K14: LGBTQIA+ iş arkadaşlarımız: Bir kuruluş olarka kendimizi kapsayıcı, iş birliğine dayalı, bireylerin cinsel yöneliminden ve cinsel kimliğinden bağımsız olarak kariyer hedeflerine ulaşmaları için güçlendiren bir ortamı teşvik etmeye adanmış.

Tabloda belirtilen web sitelerinde queerlere yönelik içeriklerinde ‘‘ cinsel yönelim (15), cinsel kimlik (4)’’ kullanan kurumların benzer kelimeleri kullandığı görülmektedir.

‘‘K1: Milliyet, cinsiyet, inanç, yaş, engellilik hali, medeni durum, cinsel yönelim demeden tüm farklılıklarımızla yan yana olmak demek.

K6: Irk, renk, din, cinsiyet, yaş, ulusal köken, engellilik, kıdem durumu, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsel yönelimden bağımsız olarak en parlak yetenekleri araştırıyoruz.

K17: Toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, etnik köken, yaş, medeni durum, inanç ve düşünce, yaşam ve ifade biçimleri, bedensel farklılıklar temelinde herkese tüm iş süreçlerimizde eşit olarak yaklaşır ve etkin bir eşitlik politikası uygularız.

K37: İşe alım süreçleri sonrasında uygulanan iş süreçlerimizde tüm yöneticilerimiz herhangi bir çalışanın cinsiyet, yaş, cinsel eğilim, engellilik, din, medeni hâl, ırk ve ailevi konularda ayrımcılığa maruz kalmamasını sağlamakla yükümlüdür.”

Web siteleri incelediğinde queer bireyler özelinde konuya dair ayrıntılı planı olan 9 kurum bulunmaktadır. Bu kurumların eylem planı ise çoğunlukla pride networkler olmak üzere çalışanların bir araya geldiği gruplardan oluşmaktadır. Tanım içerisinde geçen kelimeler dışında kurumların web sitelerinde queer bireylere yönelik içeriğe rastlanmamıştır. Kurumsal söylemlerde çeşitlilik ve eşitlik vurgusunun, pratikteki uygulamalarla her zaman uyumlu olmadığı görülmektedir. Kurumsal çeşitlilik literatürü, genellikle çeşitliliğin iş dünyası için olan faydalarına odaklanmakta, ancak Kurumsal Sosyal Sorumluluk (CSR) ve Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetim (ESG) içerikleri çerçevesinde bu konuların yeterince ele alınmadığı belirtilmektedir. Bu, kurumların dışa sundukları imaj ile iç politika ve uygulamaları arasında bir uyumsuzluk yaratabilir ve bu durum, toplumsal cinsiyet ve ırk ayrımcılığına karşı yasaların geçmişteki etkisiyle de ilişkilendirilmektedir (Adediran, 2023). Ancak bu kurumların gerçekten çeşitliliğe ve kapsayıcılığa değer verip vermediklerini değerlendirmek için önemli bir ölçüttür. Butler’a göre “*Zorunlu anlamlardan oluşan bir dil, siyasi bir strateji olarak cinsel tahakkümü ilerletmek ve zorunlu heteroseksüellik kurumunu rasyonalize etmek amacıyla doğanın bu temsilini üretir*” (Butler, 1999). Böylece bahsedilen zorunlu dil kopyasıcı olmaktan ziyade heteronormatif düzen pratiklerini yeniden üretmeye devam etmektedir. İçeriklerin yüzeyde kalıp kalmadığı veya gerçekten kurum kültürüne entegre edilip edilmediği konusunda soru işaretleri oluşabilir. İncelemeden elde edilen verilere göre, kurumsal şirketlerin çeşitlilik yönetimi stratejik iletişim politikalarında yapılan genel çeşitlilik tanımı dışından belirgin bir standartlaşma yoktur. Her kurum, kendi organizasyonel yapısı, kültürü, stratejisi ve sektör özellikleri doğrultusunda özgün yaklaşımlar

geliştirmektedir. Kurumların çoğu günümüzde çeşitlilik ve kapsayıcılığın iş dünyasındaki önemini kabul etmektedir.

3. 1. 2. İçeriklerdeki Simgesel Temsil

Simgesel anlatım, daha karmaşık bir kuruluş ve yoğun göndermeli bir anlamı içerir. Simgesel anlatımda gösteren en az iki anlam içerir. Bunlardan bir tanesi biçimin kendine dönük anlamı ve diğeri ise biçimin simgesel olarak temsil ettiği şeyin anlamıdır. Örneğin astrolojik bir sembol olan daire aynı zamanda geometrik bir formdur. Bu form geometrik olarak bir anlam içerirken aynı zamanda simgesel olarak da güneş, ay v.b anlamlara işaret edebilir. Bu bakımdan simgesel anlatımlar, çoğul anlamlı ve o ölçüde kaygan bir zemine otururlar. Durand (1998), sembolün yapısını anlatırken “Sembol en az bir şeye gönderme yapar, fakat tek bir şeye indirgenemez” diyerek, bir sembolün, bir dış gerçekliğe ya da bir nesneye indirgenemeyeceğini vurgulamaktadır. Bu yönüyle sembolik anlatımlar Cohen’nin (1999) de belirttiği gibi, bir anlam ifade etmekten çok anlam yaratma kapasitesi sağlarlar (Alp, 2014). Kurumsal sitelerde renklerin ve bayrakların kullanılmaması bu temsilin eksikliği açısından dikkat çekicidir. İncelenen sitelerin sadece 8 tanesinde LGBTQ+ renkleri ve bayrağının kullanılmış, diğer sitelerin hiçbirinde buna rastlanmamıştır. Çoğu kurumsal web sitesinde kullanılmamış olması simgesel temsilin eksikliği açısından önemli bir bulgudur. Bu semboller, marjinalleşmiş toplulukların görünürlüğü ve kabulü için kritik önem taşır. Bunların eksikliği, bu toplulukların ihtiyaçlarının ve varlıklarının yeterince tanınmadığını gösterebilir. Özellikle toplumsal ilerleme kaydedildiği bir dönemde bu eksiklik, kurumların kapsayıcılık ve destek açısından geri adım attığını ya da attığı adımların göstermelik olduğuna işaret edebilir. Renklerin ve bayrakların az kullanılması veya hiç kullanılmaması, bu konularda yeterince ileri gidilmediğini gösterir. Bu durum toplulukların kurum içinde önemsiz veya göz ardı edildiği izlenimini yaratabilir. Bu izlenim kurumların sosyal sorumlulukları ile ticari hedefleri arasındaki çatışmayı gösterir.

Hem Sedgwick (2008) hem de Seidman (1997), kimlik kategorilerinin, kendi içlerinde var olan inanılmaz çeşitlilik nedeniyle, bu kategoriler tarafından temsil

edildiği iddia edilen insanların deneyimlerini ve kimliklerini genellikle gizlediğini ve görünmez kıldığını vurgulamaktadır. Bu nedenle, belirli bir kimliği paylaştığı söylenen kişiler bile bu kimliği -ayrıcalık ve baskının yanı sıra- çok farklı şekillerde deneyimleyebilir (McDonald, 2016). Bu düşünürler, kimlik kategorilerinin içinde yer alan çeşitliliğin genellikle göz ardı edildiğini ve bu yüzden bu kategorilerin temsil ettiği iddia edilen insanların gerçek deneyimlerini ve kimliklerini sakladığını belirtiyorlar. Yani, bir kimlik kategorisi içindeki insanlar o kimliği paylaşıyor olsalar da, her biri ayrıcalık ve baskıyı dahil olmak üzere farklı şekillerde deneyimleyebilir. Bu, kimlik kategorilerinin basitçe tanımlanamayacağı ve her bireyin bu kategoriler içindeki deneyiminin benzersiz olduğu anlamına gelir. Bu bakış açısı, kimliklerin homojen olarak görülmesine karşı bir eleştiri sunar ve bireysel deneyimlerin çeşitliliğine dikkat çeker. Bireysel deneyimler bu denli önemliyken kurumların web sitelerinde buna değinmemesi kapsayıcı olmayan ve gerçek çeşitliliği yansıtmayan bir yaklaşımın varlığının göstergesidir.

Bu bulgular, kurumların bu topluluğa yönelik tutumları ve temsilleri hakkında kritik bilgiler sunar. Simgesel temsilin eksikliği, daha geniş toplumsal ve kurumsal tutumların bir yansıması olabilir. Topluluk için daha geniş sosyal ve kurumsal desteğin de eksik olduğunu gösterebilir ve daha kapsamlı ve etkili bir yaklaşımın benimsenmesi gerekliliğini ortaya koyar.

3. 1. 3. Global Tutarlılık Eksikliği

Çeşitli şirketlerin queer bireylere yönelik stratejileri, çoğunlukla pozitif ayrımcılık ve kapsayıcılık vurgusu üzerine kurulduğu görülmektedir. Örneğin K27 web sitesinde, cinsel kimlik gözetmeksizin çeşitlilik ve kapsayıcılığı işe alım süreçlerine entegre ettiğini ve özel isimli politikasıyla LGBTQ+ çalışanlarını desteklediğini belirtmiştir. K27 ayrıca, önemli LGBTQ+ konularını ele alan paneller ve rol model tanıtımları gibi etkinliklerle Pride Ayı'nın kutlandığından bahsetmiştir. K30 ise çalışan toplulukları aracılığıyla, özellikle Pride Network & Friends ile LGBTQ+ sorunlarına dikkat çeker ve LGBTQ+ üyesi sporcuları destekleyen organizasyonlarla iş birliği yapar. K42, LGBTQ+ bireyleri kapsamak için harekete geçmiş durumdadır. Kurum, her çalışanın gerçek benliğini işe getirebileceği bir ortam sağlamayı ve

LGBTQ+lara eşit muamele etmeyi hedeflediğini aktarmıştır. Bunun yanında global çalışan kaynak grupları da LGBTQ+ların ve destekçilerinin dahil edilmesini arttırmaya çalışır. K9, K10, K14, K24, K32, K43 kodlu kurumların da benzer yaklaşımlar sergiledikleri görülmüştür. Bu şirketler web sitelerinde çeşitlilik tanımlarında LGBTQ+ bireyleri açıkça dahil eder ve onların deneyimlerini geliştirmek için çeşitli politikalar ve etkinlikler düzenler. Örneğin, K32 kodlu şirket COVID-19 sürecinde LGBTQ+ topluluklarına destek olmak için düzenlenmiş ve önemli bir katılım ve fon sağlama başarısı gösterdiği web sitesinde belirtilmiştir.

İsim	Sektör	Detaylı Plan
K9	Üretim	Queer network
K10	İnşaat Malzemeleri	Eşit ücret, ebeynlik izni, mentorluk
K14	Ulaşım, Lojistik, Tedarik Zinciri ve Depolama	Queer network
K24	Finansal Hizmetler	Fırsat eşitliği vurgusu
K27	Personel Bulma ve İşe Alım	Queer network
K30	Perakende Satış	Queer network, stk iş birliği
K32	Üretim	Queer network, stk iş birliği
K42	Üretim	Queer network
K43	BT Hizmetler	Queer network

Tablo 3: Kurumların Web Sitelerinde Queer Bireylere Yönelik Detaylı Planları

Sektörler arası çeşitlilik ve kapsayıcılık, K9 üretim şirketi özel isimli queer networkü ile cinsel kimlik ve yönelim fark etmeksizin tüm çalışanları kucaklaması, K10 inşaat malzemeleri şirketinin cinsiyet ayrımı gözetmeksizin eşit ücret, ebeveynlik izni ve mentorluk sunması, K14 lojistik ve depolama şirketinin yine özel isimli queer networkü ile çalışanlarına destek oluşturması, K24 finansal hizmetler şirketinin çeşitliliğe ve eşitliğe saygının sembolü olarak LGBTQ+ bayrağını kullanması, K27 personel bulma firması, şirket için queer networkü ile LGBTQ+ çalışanlarını desteklemesi ve Pride Ayı'nı kutlaması, K30 perakende satış şirketinin queer networkü ile topluluğuyla özgün deneyimler ve LGBTQ+ konularına dikkat çekmesi, K32 üretim şirketinin sivil toplum kuruluşu iş birliği ile LGBTQ+ topluluğunun görünürlüğünü ve fonlarını artırma çabası, K42 üretim şirketinin LGBTQ+ bireyleri tam anlamıyla iş yerinde temsil etmesi ve herkesin kendisi olarak çalışma ortamında yer almasını teşvik etmesi, ve K43 BT hizmetleri sağlayıcısının queer network

yapılanmasını ve bu gibi örneklerle kendini göstermektedir. Bu çabalar, farklı sektörlerdeki kurumların web sitelerinde ön plana çıkardıkları, iş yerinde çeşitlilik ve kapsayıcılığı nasıl ele aldıklarını ve LGBTQ+ topluluğunu nasıl desteklediklerini gözler önüne sermektedir.

İsim	Sektör	Yerel Web Site İçeriği
K9	Üretim	Mevcut değil
K10	İnşaat Malzemeleri	Mevcut
K14	Ulaşım, Lojistik, Tedarik Zinciri ve Depolama	Mevcut değil
K24	Finansal Hizmetler	Mevcut
K27	Personel Bulma ve İşe Alım	Mevcut değil
K30	Perakende Satış	Mevcut değil
K32	Üretim	Mevcut değil
K42	Üretim	Mevcut
K43	BT Hizmetler	Mevcut değil

Tablo 4: Detaylı Plana Sahip Kurumların Web Sitelerindeki İçerikler

Bununla birlikte bazı şirketlerin web sitelerinin içeriği İngilizce olarak sunulduğu ve bu da yerel bağlamda erişilebilirlik ve anlaşılabilirlik konularında sınırlılıklar yarattığı gözlemlenmiştir. Geri kalan şirketlerin sayfalarında ise LGBTQ+ konularına dair detaylı bilgi veya veri eksikliği göze çarpmaktadır. Tablo 4'teki queerlere yönelik detaylı planı olan 9 kurumdan 6 tanesinin global web sitesine yönlendirdiği ve yerel bazda queer bireylere yönelik stratejilerin eksikliği gözlemlenmiş olması, bu konuda daha derin bir sorunu ortaya koyar. Bu durum kurumların yerel düzeyde queer bireylerin ihtiyaçlarına ve özgünlüklerine yönelik özelleştirilmiş yaklaşımlar geliştirmediklerini gösterir. Bu içerikler global'den gelmektedir, yerel bir konumlandırma yapılmamıştır. Web sitelerinde yerel içeriklere sahip 3 kurumdan 1'inin ise globalde kuruluş zaten yoktur. Kurumların global sitelere yönlendirmesi genellikle tek tip, genelleştirilmiş bir yaklaşımı yansıtır ve bu durum farklı coğrafyalardaki çeşitli kültürel ve toplumsal dinamikleri dikkate almadığı anlamına gelmektedir. Yerel düzeyde özelleştirilmiş stratejilerin eksikliği, kurumların yerel topluluklarla etkileşim kurma ve onların spesifik ihtiyaçlarına yanıt verme konusunda yetersiz kaldıklarını işaret eder. Global bir perspektifin yerel bağlam ve ihtiyaçları

yeterince kapsamadığının bir göstergesidir. Ayrıca bu yaklaşım kurumların yerel düzeydeki queer toplulukların seslerini ve ihtiyaçlarını anlama ve buna uygun politikalar geliştirme konusunda yeterince proaktif olmadıklarını da gösterir. Yerel düzeydeki özgül ihtiyaçlara ve kültürel kontekste duyarlı stratejilerin geliştirilmesi, toplulukların daha iyi temsil edilmesini ve desteklenmesini sağlar. Bu eksiklik, kurumların genelde daha geniş kapsamlı ve küresel stratejilere odaklandıklarını, ancak yerel düzeydeki çeşitliliği ve özgül ihtiyaçları göz ardı ettiklerini gösterir.

Mapping Queer Relationalities: An Exploration of Communication at the Edges of Cultural Unintelligibility isimli makalede “ *Queer ilişkiseliliğin ikinci teorik çıkarımı, queer hikayeler anlatırken ve queerliği kapsayıcı bir bütünlük olarak daha iyi anlamaya çalışırken yerelliğin, öznenliğin ve konumsallığın altını çizmek yoluyla anlaşılır.*” olarak aktarılmıştır (Gust, Alaoui ve Lescure, 2023). Queer bireylere yönelik kurumların geliştiği iletişim stratejileri, yerel düzeydeki içerik eksikliğini ve global sitelere yönlendirme eğilimini ele alırken, önceki cümledeki “*queer relationality*” kavramının vurguladığı unsurlar önemli bir rol oynar. Bu kurumlar, queer hikayeleri ve deneyimleri aktarırken yerellik, öznenlik ve konumluluğu dikkate almalıdır. Tablo 4’te gösterilen mevcut durumda birçok kurum, yerel düzeydeki özgün ve çeşitli queer içeriklerini yeterince geliştirememekte ve bunun yerine genellikle daha genel ve global sitelere yönlendirme eğilimi göstermektedir. Bu yaklaşım, queer bireylerin yerel düzeydeki özgün deneyimlerini ve ihtiyaçlarını göz ardı eder. Yerel bağlamlar, kültürel çeşitlilik ve toplumsal dinamikler, queer bireylerin yaşadığı gerçeklikleri etkiler. Böyle bir durum, queer bireylerin gerçek ihtiyaçlarını ve hikayelerini yansıtmakta yetersiz kalır ve bu da queer toplulukların görünürlüğü ve temsiliyeti açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Queer bireylere yönelik iletişim stratejileri geliştirilirken, yerel düzeydeki çeşitliliğe ve özgünlüğe daha fazla odaklanılmalı, yerel hikayelerin ve deneyimlerin önemi vurgulanmalıdır. Bu yaklaşım, queer toplulukların daha gerçekçi ve kapsayıcı bir şekilde temsil edilmesine katkıda bulunur. Özellikle yerel kaynakların ve içeriklerin geliştirilmesi, queer bireylerin kendi toplumları içindeki bağlarını güçlendirecek ve queer deneyimlerinin daha geniş bir çeşitliliğini ortaya çıkaracaktır. Bu şekilde, queer bireylerin ve toplulukların gerçek ihtiyaçlarına ve öykülerine daha fazla önem verilerek, daha kapsayıcı ve etkili iletişim stratejileri geliştirilebilir.

Genel olarak bu şirketlerin LGBTQ+ bireylere yönelik stratejileri, çeşitliliği ve kapsayıcılığı vurgulamakla birlikte, bu politikaların yerel düzeyde ne kadar etkili olduğu ve gerçekten ne kadar derinlemesine uygulandığı konusunda soru işaretleri bulunduğu gözlenmektedir. Kurumların LGBTQ+ bireyler için çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejileri, önemli ve ilerici adımlar içerir; ancak bu politikaların yerel düzeyde ne kadar etkili olduğu ve ne kadar derinlemesine uygulandığı konusunda bazı soru işaretleri bulunmaktadır. McKinsey'in yaptığı bir çalışmaya göre, şirketlerin LGBTQ+ çalışanlarına yönelik politika ve korumalarının iyi olmasının tek başına yeterli olmadığı belirtilmektedir. Özellikle, şirket liderlerinin bu politikalara görünür ve otantik bir şekilde destek vermesi, çalışanların güvenli ve destekleyici bir ortamda hissetmeleri için kritik önem taşımaktadır (McKinsey, 2020). EY tarafından yapılan başka bir çalışmada ise global şirketlerin LGBTQ+ kapsayıcı politikalarını ve uygulamalarını merkezi ofislerin ötesine taşıırken karşılaştıkları hukuki, kültürel ve organizasyonel zorlukları öne çıkarmıştır. Bu çalışma, kurumların global çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejilerinin önemini vurgulamakta ve yerel düzeyde özelleştirilmiş stratejilerin eksikliğinin, kurumların yerel topluluklarla etkileşim kurma ve onların spesifik ihtiyaçlarına yanıt verme konusunda yetersiz kaldığını göstermektedir (EY, 2022). Kurumların LGBTQ+ bireylere yönelik çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejileri önemli ve ilerici adımlar içerse de, bu politikaların yerel düzeydeki etkinliği ve derinliği hakkında soru işaretleri bulunmaktadır.

3. 2. Kurumların Strateji Yapılandırıcılarıyla Görüşmeler

Araştırmanın odak noktası, kurumsal şirketlerin çeşitlilik yönetimi bağlamında stratejik iletişim politikalarının nasıl oluşturulduğunu ve queer bireylere yönelik çeşitlilik yaklaşımlarının nasıl şekillendiğini anlamayı amaçlamaktadır. Araştırma, kurumsal şirketlerin çeşitlilik ve iletişim stratejilerinin queer bireylere yönelik etkilerini ve bu stratejilerin gerçek kapsayıcılığını ele alırken, heteronormatif yapılar ve kesişimsellik gibi kritik konuları mercek altına almaktadır. Bu kapsamda ele alınan iki hipotez ve bunlara yönelik araştırma soruları, kurumsal politika ve uygulamaların derinlemesine bir analiziyle, yüzeydeki kapsayıcılık iddialarının ötesine geçmeyi amaçlamaktadır.

Araştırmanın örnekleme, çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren ve çeşitlilik yönetimi stratejik iletişim politikalarına sahip olan 8 kurumun strateji yapılandırıcısını kapsamaktadır. 8 katılımcıyla gerçekleştirilen görüşmelerin ortalama süresi 45 dakikadır. Görüşmecilere aşağıdaki sorular görüşmenin akışında sorulmuştur;

- Kurumsal bir şirketin çeşitlilik yönetimi politikasının üretim sürecinde deneyiminiz oldu mu?

Kurumların, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerini nasıl somut eylemlere dönüştürdüklerini ve bu politikaların üretim süreçlerine etkisini derinlemesine incelemek amacıyla sorulmuştur. Özellikle, queer bireylerin çalışma ortamındaki deneyimlerini, bu politikaların iş akışına, ürün kalitesine ve ekip dinamiklerine olan etkilerini anlamaya yöneliktir. Kurumların teorik taahhütlerinin gerçek dünya uygulamalarına nasıl yansıdığını görmek için kritik öneme sahiptir.

- Queer bireyler, kurumsal söylemde nasıl temsil ediliyor?

Kurumsal iletişim materyallerinde queer bireylerin temsilinin derinliğini, çeşitliliğini ve bu temsillerin toplumsal cinsiyet normları ve stereotipleriyle olan etkileşimini detaylı bir şekilde incelemenizi amaçlamaktadır. Kurumların, pazarlama kampanyalarında, sosyal medya içeriklerinde, kurumsal yayınlarda ve diğer iletişim kanallarında queer bireyleri nasıl gösterdiğine dair örneklerle, bu temsillerin toplumsal algılar ve bireylerin kurumlarla olan ilişkileri üzerindeki olası pozitif veya negatif etkilerini tartışmayı hedefler. Ayrıca bu temsillerin çeşitliliğin ve kapsayıcılığın teşvik edilmesine katkıda bulunup bulunmadığını ve toplumsal cinsiyet normlarını pekiştirdiğini veya sorguladığını değerlendirir.

- Kurumunuzun queer bireyler için geliştirdiği iletişim stratejileri nelerdir?

Bu bağlamda ayrımcılığı önlemeye yönelik kuralları var mı?

Bu soruyla ilgili kurumun queer bireylerle etkili bir şekilde iletişim kurma yaklaşımlarını, bu yaklaşımların ayrımcılığı önleme ve kapsayıcılığı artırma hedeflerini nasıl desteklediğini ve bu stratejilerin kurum içinde ne derece etkin bir şekilde uygulandığını detaylı bir şekilde açıklamasını beklenmektedir. İletişim stratejilerinin somut örnekleri, ayrımcılıkla mücadelede uygulanan politikalar ve bu politikaların gerçekleştirilmesinde karşılaşılan zorluklar ve başarılar hakkında bilgi edinmeyi amaçlar. Kurumun çeşitliliği ve kapsayıcılığı destekleme konusundaki

taahhütlerinin günlük operasyonlara nasıl yansıtıldığını ve çalışanların bu politikalardan ne ölçüde haberdar olduğunu ve bunlara ne derecede katılım gösterdiğini sorgular.

- Kurumunuzun queer bireylere yönelik ayrımcılığa yol açan kuralları var mı?

Bu soru iş yerinde queer bireylerin karşılaşabileceği potansiyel ayrımcılık kaynaklarını ve bu durumların kurum politikaları, uygulamaları veya yönetmeliklerinde nasıl yer aldığını keşfetmeyi amaçlar. Sorunun amacı, istemeden yapılan ayrımcılığın önüne geçmek ve eşitlik ile adaleti teşvik eden bir çalışma ortamı yaratmak için mevcut politika ve uygulamaların detaylandırılmasına zemin hazırlamaktır.

- Kurumunuzun iş ilanlarında queer bireyleri başvurusunu destekleyici veya engelleyici herhangi bir açık veya örtülü kriter ile karşılaştınız mı?

İşe alım süreçlerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılığın varlığını ve bunun potansiyel adaylar üzerindeki etkilerini detaylı bir şekilde değerlendirmeyi hedefler. İş ilanlarının dili, sunumu ve içerdiği kriterlerin, queer bireylerin başvurularını nasıl etkilediğini ve bu durumun işe alım süreçlerindeki çeşitlilik ve kapsayıcılığı nasıl şekillendirdiğini ortaya koymak amacı taşır.

- Kurumunuz queer bireylere ücretli doğum (ebeveyn) izni sunuyor ve destekliyor mu?

Bu soru kurumların queer bireylerin ebeveynlik haklarına yönelik politikalarını ve bu politikaların uygulama düzeyini detaylı bir şekilde incelemeyi amaçlar. Amaç, kurumların çeşitli aile yapılarına ve ebeveynlik deneyimlerine nasıl destek verdiğini ve bu desteklerin eşitlik, adalet ve çeşitlilik ilkelerine ne derece uygun olduğunu anlamaktır.

- Kurumunuzdaki queer bireyler kimliklerini özgürce dile getirebiliyor mu?

Bu soruyla iş yerinin queer bireyler için sağladığı ifade özgürlüğü düzeyini ve bu özgürlüğün çalışanların iş tatmini ve aidiyet duygusu üzerindeki etkisini derinlemesine sorgulamak amaçlanmıştır. Kurum kültürünün açıklığını, kapsayıcılığını ve bireysel farklılıkları ne ölçüde desteklediğini değerlendirmek için kritik öneme sahiptir.

- Kurumunuzun çeşitlilik yönetimi bağlamında kurduğu iletişimin queer bireyler açısından kapsayıcı ve yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

Bu soru kurumların çeşitlilik ve kapsayıcılık konusundaki iletişim stratejilerinin queer bireyleri ne kadar etkili bir şekilde kapsadığını, bu stratejilerin yeterliliğini ve uygulanabilirliğini derinlemesine değerlendirmeyi hedefler. Kurumun çeşitlilik ve kapsayıcılık taahhütlerinin gerçekleştirilme düzeyini ve somut adımların atılıp atılmadığını sorgular.

- Diğer kurumların çeşitlilik yönetimi bağlamında queer bireylere yönelik geliştirdiği iletişim stratejileri hakkında bilginiz var mı?

Bu soru, sektördeki veya alandaki diğer kurumların queer bireyleri kapsayan çeşitlilik yönetimi ve iletişim stratejileri hakkındaki bilgi ve farkındalığı artırmayı sorgulamakla birlikte karşılaştırmalı bir analiz yapmayı amaçlar. En iyi uygulamaları ve potansiyel olarak uygulanabilecek yenilikçi çözümleri keşfetmek için farklı kurumların yaklaşımlarını değerlendirir.

- Queer çalışanlara yönelik ayrımcı bir tutuma tanık oldunuz mu? Detaylandırabilir misiniz?

İş yerinde queer bireylere yönelik ayrımcılık veya haksız muamele vakalarına dair kişisel görüşmecilerin deneyimlerini, gözlemlediklerini detaylandırmalarını isteyerek, bu tür davranışların doğası, sıklığı ve kurumun bu durumlarla nasıl başa çıktığı hakkında kapsamlı bir anlayış geliştirmeyi amaçlar.

- Cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz /cinsiyet özellikleriniz nedeniyle karşılaştığınız ya da karşılaşma ihtimaliniz olan ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulamalar işyerindeki verimliliğinizi ve iş doyumunuzu etkiliyor mu?

Bu soru cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özellikleri nedeniyle maruz kalınan veya kalınabilecek ayrımcılığın iş performansını ve işten alınan memnuniyet üzerindeki etkilerini derinlemesine incelemeyi hedefler. Ayrımcılığın iş yerindeki somut sonuçlarını ortaya koymak ve bu tür durumlarla başa çıkmak için gerekli destek mekanizmalarını varsa bunları belirlemek amacı taşır.

- Queer bireyleri temsil eden topluluğun faaliyetlerini takip ediyor musunuz? Adını söyleyebilir misiniz?

Görüşmecilerin queer bireylerin haklarını savunan ve destekleyen topluluklar ve organizasyonlarla olan etkileşimlerini, bu grupların faaliyetlerine olan ilgilerini detaylı bir şekilde sorgulamayı amaçlar. Böylece toplumun farklı kesimlerinden bireylerin seslerini nasıl desteklediklerini ve bu desteklerin kapsamını değerlendirir.

- Kesişimsellik (Intersectionality) hakkında fikriniz var mı?

Bu soru görüşmecilerin kesişimsellik kavramının, çeşitli kimliklerin ve deneyimlerin nasıl bir arada ele alındığını ve çoklu ayrımcılık biçimlerinin iç içe geçişini anlama derecelerini sorgulamak için tasarlanmıştır. Bu çeşitlilik yönetimi stratejilerinde ve sosyal adalet mücadelelerinde nasıl bir rol oynadığını anlamak için önemlidir.

Sorular hipotezleri sınamak için seçilmiştir. İşe alımdan ücretli izin politikalarına, kurumsal söylemden günlük iş pratiklerine kadar her soru, kurumların bu stratejileri nasıl uyguladığını ve bunların yalnızca nominal değil, gerçekten anlamlı ve etkili olup olmadığını derinlemesine sorgulamaya yöneliktir. Bu sorular ayrımcılıkla mücadelede kurumların somut adımlarını ve politikalarının gerçek hayattaki yansımalarını değerlendirmek için kritik öneme sahiptir. Örneklem seçimi farklı sektörlerden temsilcilerin dahil edilmesiyle gerçekleştirilmiştir. Bu sektörler arasında bankacılık, otomotiv, aydınlatma, hızlı tüketim, teknoloji gibi farklı alanlar bulunmaktadır. Görüşmeciler ilgili kurumların çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık stratejilerinden sorumlu uzman veya müdür konumundadır. Örneklem seçiminin bir diğer önemli bileşeni, coğrafi çeşitliliği yansıtmaktır. Farklı coğrafi bölgelerde faaliyet gösteren kurumların seçilmesi, queer bireylere yönelik çeşitlilik yönetimi politikalarının kültürel ve toplumsal çeşitliliği nasıl ele aldığını anlamamıza yardımcı olacaktır. Veri toplama süreci, örneklemde yer alan kurumsal şirketlerin temsilcileriyle yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, katılımcılardan çeşitlilik yönetimi stratejik iletişim politikaları hakkında görüşlerini, deneyimlerini ve stratejileri anlatmalarını istemektedir. Araştırmanın bulguları farklı sektörlerden katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmelerin, kurumsal çeşitlilik yönetimi stratejik iletişim politikalarının nasıl şekillendiği ve nasıl uygulandığı konusunda önemli bir perspektif sağladığını göstermektedir. Katılımcı görüşleri, queer bireylere yönelik çeşitlilik politikalarının etkinliği ve bu politikaların organizasyonel kültüre etkisi hakkında önemli bir bilgi kaynağı oluşturmaktadır.

İsim	Yaş	Eğitim	Rol	Sektör	Haftalık Çalışma Saati	Cinsel Yönelim	Cinsiyet Kimliği
G1	38	Üniversite Mezunu	Global Olarak Çeşitlilik Kapsayıcılık ve Hakkaniyet Lideri	Aydınlatma	45	Heteroseksüel	Kadın
G2	33	Yüksek Lisans Mezunu	Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Lideri	FMCG	25	Heteroseksüel	Trans Erkek
G3	49	Üniversite Mezunu	Çeşitlilik Eşitlik Kapsayıcılık ve Kurumsal Vatandaşlık	FMCG	50	Heteroseksüel	Kadın
G4	38	Üniversite Mezunu	Kurumsal İletişim Müdürü	Teknoloji ve Yazılım	45	Heteroseksüel	Kadın
G5	46	Yüksek Lisans Mezunu	Yetenek Kazanımı Müdürü	FMCG	45	Heteroseksüel	Kadın
G6	46	Yüksek Lisans Mezunu	Çeşitlilik Eşitlik Kapsayıcılık Lideri	Otomotiv	45	Heteroseksüel	Tanımlamayı tercih etti
G7	33	Üniversite Mezunu	Çeşitlilik Kapsayıcılık ve Kültür Disiplini Yönetmeni	Bankacılık	45	Biseksüel	Kadın
G8	28	Üniversite Mezunu	Kıdemli İnsan Kaynakları Uzmanı	Kozmetik Perakende	40	Heteroseksüel	Kadın

Tablo 5: Örneklemin Demografik Özellikleri

Tablo 5’te demografik özellikleri verilen görüşmeciler, farklı sektörlerden ve deneyimlerden gelen 8 kişiden oluşmaktadır. Katılımcılar arasında en genç birey 28, en yaşlı birey ise 49 yaşındadır. Bu dağılım, farklı yaş gruplarından bireylerin kurumsal çeşitlilik yönetimi konularında nasıl bir perspektife sahip olduklarına dair geniş bir perspektif sunmaktadır. Çeşitli liderlik pozisyonlarına sahip olan bu bireyler, çeşitlilik yönetimi stratejilerinin nasıl oluşturulduğunu ve uygulandığını temsil etmektedir. Katılımcıların rolleri çeşitlilik ve kapsayıcılığa doğrudan ya da dolaylı olarak odaklanan pozisyonlardan oluşmaktadır. Aynı zamanda queer bireylerin deneyimlerini yansıtan ve kapsayıcılık politikalarının etkinliğini değerlendiren bireyler de aralarında yer almaktadır. Katılımcıların farklı bakış açıları, kurumsal çeşitlilik politikalarının geliştirilmesi ve uygulanmasının anlaşılmasına önemli bir perspektif sunmaktadır. Tablo 5, kurumsal çeşitlilik yönetimi stratejik iletişim politikalarının nasıl oluşturulduğu ve uygulandığı konusunda farklı perspektifler sunan bir grup katılımcının demografik ve profesyonel özelliklerini detaylı bir şekilde ortaya koymaktadır.

3. 2. 1. Kurumsal Söylem ve Temsilin İncelenmesi

Görüşmecilerin hepsinin çalıştığı kurumlarda çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık alanında görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bu pozisyon genellikle bir

organizasyonda çalışanların farklı arka planlara, deneyimlere, kimliklere ve yeteneklere sahip olduğu bir ortamın oluşturulmasından sorumlu bir pozisyonudur. Genel amaç organizasyonun çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerini benimsemesi ve bu ilkeleri iş kültürünün merkezine yerleştirmesidir. Bu bağlamda görüşmecilere bulundukları pozisyonlar doğrultusunda somut olarak sorumlulukları sorulmuştur. Görüşme sırasında *"çeşitlilik ve kapsayıcılık konularına odaklanarak"* ifadesi kullanılmış, ancak bu kavramın açılımı ve tanımı üzerinde durulmamıştır. Çeşitlilik ve kapsayıcılık kavramları kültürel, sosyal ve coğrafi özelliklere bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Bu kavramın geniş ve sınırları belirsiz doğası, çoğu zaman onu kesin bir şekilde tanımlamayı zorlaştırır. Queer bireylere yönelik stratejileri tanımlama sürecinde *"tanımlanamazlık"* ve *"belirsizlik"* ifadeleri bu sebeple sıkça karşımıza çıkmaktadır. Görüşmecilere kendi sorumluluk ve kapsam alanlarına dair sorulan cevaplarında da bu belirsizliği yansıtan cevaplarla karşılaşmıştır. Özellikle konu queer olduğunda karmaşıklık artmıştır.

G7'nin ifadesine göre, organizasyonun queer konusunu henüz doğrudan ele almadığını belirtir: *"Queer bizim direkt atıfta bulunduğumuz veya çok açık iletişimle yaptığımız çalışmaların bir parçası henüz değil ne yazık ki ama bu demek olmuyor ki bu konuda duruyoruz ve hiçbir şey yapmıyoruz."* G4 ifadesine göre ise, organizasyonun genel olarak çeşitliliğe önem verdiğini ve *"aidiyet dönüşümü"* kültürünün temel bir parçası olduğunu ifade eder ancak yine çalışmalar queer bireyleri doğrudan ele almaz: *"Çalışmalarımız queer özelinde değil. Organizasyonumuzda çeşitliliğe büyük önem verir ve bu şirketin 'aidiyet dönüşümü' kültürünün temel bir parçasıdır."*

G5 ifadesine göre, organizasyonun LGBTQ+ konusunda global bir perspektif benimsediğini ve ayrıştırmadan hareket ettiğini belirtir: *"LGBTQ+ konusunda, global bir şirket olduğumuz için ayrıştırmadan hareket ederiz. Kapsayıcı bir yaklaşım benimser ve LGBTQ+ bireyler için ayrı bir grup oluşturmayız."* Ülkelere göre farklı düzenlemeler yapıp yapılmadığı sorulduğunda G5, Türkiye'nin çoğunlukla Müslüman bir ülke olması nedeniyle bazı konularda sınırlı destek verebildiklerini belirtir. Özellikle küresel düzeyde yaşanan olaylara Türkiye'de farklı bir yaklaşım sergilediklerini açıklar. Queer bireylere yönelik kurumlarının detaylı planı olmadığını belirten görüşmecilerin çoğu bu stratejilerin kurumlarının global şemsiyesinde aktif olarak devam ettiğini fakat bulundukları ülkelerde pasif kaldıklarını belirtmişlerdir.

Queerlere özel bir strateji oluşturmamışlar fakat çeşitlilik ve kapsayıcılık politikaları altında ayrımcılığı önlemeye yönelik planları olduğundan bahsetmişlerdir. Heteronormativite devletin, toplumsal kurumların, kültürün ve anlayış kalıplarının heteroseksüel varoluşu doğal, normal, sağlıklı ve görünmez kıldığı aksi belirtilmedikçe herkesin heteroseksüel olduğunun varsayıldığı, olmayanların da ötekileştirildiği ve ayrımcılığa uğradığı bir yapıdır (Özbay, 2018). Görüşmecilerin aktardıklarına göre ilgili kurumlar tarafından çeşitlilik ve kapsayıcılık başlığı altın bile heteronormativite yeniden üretilmeye devam edilmiştir.

Görüşmecilerin bir kısmı şirketlerinin global bir perspektifle eşitlik ve çeşitlilik ilkesine bağlı olduklarını belirtmişlerdir. Ancak bu genel yaklaşımın, belli bölgelerde veya ülkelerde ne kadar etkili olduğu konusunda bazı soru işaretleri bulunmaktadır. Queer bireyler, bazı bölgelerde marjinalleşmiş olabilirler ve bu nedenle onlara özel destek ve politikalarına ihtiyaç duyabilirler. Bu durum kurumların global düzeyde kapsayıcı politikalar oluştururken, yerel ihtiyaç ve koşulları da göz önünde bulundurmaları gerektiğini vurgular. G5'in aktardığı ifade, *“LGBTQ+ bireyleri özellikle ayırtmamak adına genel bir çatı altında değerlendirdiğini”* belirtir. Ancak bu yaklaşımın her bölgede aynı etkiyi yaratıp yaratmadığı, yerel dinamikler ve toplumsal normlar göz önüne alındığında tartışmalı olabilir. Özellikle bazı ülkelerde LGBTQ+ haklarının sınırlı olduğu veya bu haklara yönelik ciddi tehditlerin bulunduğu düşünüldüğünde, global şirketlerin bu konudaki stratejilerini yerelleştirmeleri önem kazanmaktadır. Genel bir çatı altında kapsayıcılık ve çeşitlilik politikalarını sürdürmek elbette kıymetlidir, fakat bu politikaların yerel düzeyde nasıl uygulandığı ve etkisini nasıl gösterdiği de önem taşımaktadır. Global şirketlerin, kapsayıcılık ve çeşitlilik politikalarını oluştururken, yerel ihtiyaçları ve koşulları da göz önünde bulundurarak daha etkin bir uygulama stratejisi benimsemeleri gerekmektedir. Bu sayede, tüm bölgelerde LGBTQ+ bireylerinin haklarını ve ihtiyaçlarını daha etkin bir şekilde koruyabilir ve destekleyebilirler. Queerlere özel bir strateji oluşturmamışlar fakat çeşitlilik ve kapsayıcılık politikaları altında ayrımcılığı önlemeye yönelik planları olduğundan bahseden organizasyonların politikaların yetersiz ve eksik kalabilmektedir.

Kurumlarının queer bireylere yönel detaylı planları olduğundan bahseden görüşmeciler ise çeşitli gruplarla kurumun tümünün bu planlara dahil edildiğinden bahsetmiştir. Çeşitlilik ve kapsayıcılık departmanı başta olmak üzere queer konularının

ele alındığı departmanlar olarak insan kaynakları, çalışan deneyimi ve kültür, eğitim ve gelişim, kurumsal iletişim olarak görüşmeciler tarafından sıralanmıştır. Konuyla ilgili unutulmaması gereken önemli noktalardan biri "queer" konularının tüm organizasyonun bir parçası olarak ele alınması gerektiğidir. Bu nedenle, çeşitli departmanların iş birliği yapması ve "queer" çalışanların ihtiyaçlarını karşılayacak bütüncül bir yaklaşım benimsemek ihtiyaçların tespitinde ön plana çıkmaktadır.

Kurumsal şirketlerin çeşitlilik ve iletişim stratejileri, ilk bakışta kapsayıcı bir yapı sergilese de, derinlemesine yapılan analizler ve görüşmecilerin dikkat çekici ifadeleri, bu stratejilerin aslında mevcut heteronormatif yapıları güçlendirdiğini açıkça ortaya koymaktadır. Görüşmelerden elde edilen bilgiler, birçok kurumun queer konularına yönelik doğrudan ve etkili bir yaklaşım geliştirmediklerini, genel çeşitlilik ve kapsayıcılık çabalarının altında bu özel grup için özelleştirilmiş stratejilerin ciddi bir eksiklik teşkil ettiğini belgelemektedir. Bu eksiklik, kurumların heteronormatif kalıpları dolaylı olarak pekiştirdiği ve gerçekten kapsayıcı bir ortam yaratma çabalarında önemli sınırlılıklarla karşı karşıya kaldığı fikrini güçlendirir. Ayrıca kurumların sunduğu genel çeşitlilik ve kapsayıcılık mesajlarının, queer bireylere özel dil ve görsellerin yokluğu nedeniyle heteronormatif düzeni desteklediği yönündeki bulgular, bu alandaki eksiklikleri daha da belirginleştirir. Görüşmecilerin aktardıkları, kurumların queer bireyler için özelleştirilmiş politika ve uygulamalara sahip olmadıkları, bu durumun gerçek anlamda bir kapsayıcılık sağlama çabalarında ciddi sınırlılıklar yarattığını göstermektedir. Bu göstegeler, kurumsal şirketlerin çeşitlilik ve iletişim stratejilerinde önemli bir paradigma değişikliğine ihtiyaç duyduğunu, queer bireylerin gerçekten temsil edilmesi, desteklenmesi ve kapsanması için daha kesin, kesişimsel ve yerel koşullara duyarlı yaklaşımların benimsenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

3. 2. 2. Queer Bireylere Tanınan Haklar ve Politikalar

Araştırmanın queer bireylere tanınan haklar ve politikalar bağlamında yaptığı değerlendirmeler, kurumsal şirketlerin çeşitlilik yönetimine dair stratejik iletişim politikalarının nasıl oluşturulduğunu ve bu politikaların queer bireyler üzerindeki

etkilerini anlamayı amaçlamaktadır. Görüşmecilerin yöneltilen sorular verdiği yanıtlar Tablo 6’da özetlenmiştir.

İsim	Sektör	Haklar
G1	Aydınlatma	Etik prensipler, eğitimler, zamirler farkındalığı, queer network, eşit hak ve ücret politikası, görünürlük
G2	FMCG	Etik prensipler, eğitimler, zamirler farkındalığı, queer network, eşit hak ve ücret politikası, görünürlük
G3	FMCG	Queer network, etik prensipler, eğitimler
G4	Teknoloji ve Yazılım	Queer özelinde olmayan çeşitlilik politikaları
G5	FMCG	Queer network, etik prensipler, eğitimler
G6	Otomotiv	Queer özelinde olmayan çeşitlilik politikaları
G7	Bankacılık	Queer özelinde olmayan çeşitlilik politikaları
G8	Kozmetik Perakende	Queer özelinde olmayan çeşitlilik politikaları

Tablo 6: Kurumlarda Queer Bireylere Tanınan Haklar

G1 ifadesine göre, bulunduğu kurum insan haklarını temel bir değer olarak benimsemiştir ve bu, şirketin anayasası gibi işleyen, her çalışanın uyması gereken bağlayıcı etik prensipleri içermektedir. Bu prensipler kapsamında, tüm çalışanlar düzenli eğitimler almakta ve sınavlardan geçmektedirler, bu eğitimler ayrımcılık ve çeşitlilik konularına odaklanmaktadır. Ek olarak çalışanların raporlamaları için şirket dışında bir üçüncü parti organizasyon tarafından yönetilen bir etik hattı mevcuttur. Bu sistem çalışanların anonim ya da isimlerini belirterek raporlamalar yapmalarına olanak tanır. Kurum bu raporlara dayanarak ayrımcılık vakalarını soruşturmakta ve gerekli önlemleri almaktadır. Ayrıca çeşitlilik, kapsayıcılık ve adalet üzerine odaklanan zorunlu eğitimler düzenlemekte ve bu konularda farkındalık yaratmayı

hedeflemektedir. Bu eğitimler tüm çalışan seviyeleri için geçerlidir ve şirketin küresel sorumluluklarının bir parçasını oluşturmaktadır. Kurum içindeki çeşitli komiteler ve gruplar da bu konularda aktif olarak çalışmalar yapmakta ve farkındalık kampanyaları düzenlemektedir. G1 kodlu görüşmecinin aktarımlarına göre kurum çeşitlilik ve insan haklarına yönelik yaklaşımları, kurumsal sorumluluk ve etik anlayışının önemli bir parçasını oluşturur. G2 kodlu görüşmeci de benzer uygulamaların kurumda bulunduğunu aktarmıştır. Özellikle çeşitlilik, kapsayıcılık ve adalet konularında zorunlu eğitimlerin yanı sıra, çeşitli senaryolar ve gerçek hayat hikayeleri üzerinden eğitim verilmesi, bu konuların sadece teorik değil, pratik ve yaşanmış deneyimler üzerinden de ele alındığını gösterir.

G1'in başka bir ifadesi, şirketin pronunları (kişisel zamirleri) kartvizitlerine dahil etme ve bunu bir farkındalık kampanyasının parçası haline getirme girişimini vurguluyor. Bu yaklaşım, çalışanların kendi kimliklerini ifade etme özgürlüğünü desteklemek ve cinsiyet çeşitliliğine dair farkındalığı artırmak için düşünülmüştür. Bu uygulamanın zorunlu olmaması, *"Her an birden fazla kapanma mevcuttur ve açılmak ya da açılmaya zorlanmak her zaman ya da yalnızca güçlendirici değildir."* (Harris ve McDonald, 2017) ifadesiyle uyum içindedir. Bu da her bireyin kendini ifade etme ve açılma sürecinin kişisel ve karmaşık olduğunu, ve herkesin bu sürece farklı şekillerde ve zamanlarda hazır olabileceğini gösterir. Butler'a göre, cinsiyetin *"adlandırılması"*, bireylerin cinsiyetlerinin toplum tarafından belirlenmesi ve sınıflandırılması sürecidir. Bu süreç, cinsiyetin biyolojik temellere dayalı olduğu varsayımına dayanır, ancak Butler, cinsiyetin aslında toplumsal ve kültürel normlar tarafından şekillendirildiğini ve bu normların zaman içinde değişebileceğini vurgular. Bu anlamda, cinsiyeti *"adlandırmak"*, bireyler üzerinde bir tür tahakküm ve zorlama eylemi olarak görülür. Cinsiyetin belirlenmesi ve sınıflandırılması, bireylerin kendilerini ifade etme biçimlerini sınırlandırabilir ve onlara belirli roller ve davranış biçimleri dayatır. Butler, bu sürecin *"kurumsallaştırılmış bir performatif edim"* olduğunu belirtir. Yani cinsiyetin adlandırılması, toplumun kurumları ve yapıları tarafından desteklenir ve pekiştirilir. Adlandırma edimi cinsiyetin sadece kişisel bir kimlik meselesi olmaktan çıkıp, toplumsal düzen ve yasaları şekillendiren bir faktör haline geldiğini gösterir (Butler, 1990). Cinsiyetin bu şekilde adlandırılması, toplumsal gerçekliği yaratır ve bireylerin cinsiyetlerine dayalı olarak neyin mümkün olduğunu ve neyin olmadığını belirler.

Yapılan 8 görüşmede ikisinin bu derece detaylı ve kapsamlı bir yaklaşımın aktarılması, diğer şirketlerin bu konuda henüz yeterli düzeyde olgunlaşmadığını göstermektedir. G4 ve G6'nın ifadeleri, kurumların çeşitlilik ve eşitlik ilkelerine nasıl yaklaştığını yansıtmaktadır. İlk olarak G4, organizasyonlarının çeşitlilik ve aidiyet kültürünün önemli bir parçası olduğunu vurgulamaktadır. *“ Türkiye'ye özel zaten iş yerinde Saygı Kurulu diye bir kurulumuz bulunuyor. Bu kadın erkek, genç, yaşlı, eski çalışan, yeni çalışan part time çalışan, hani bütün bunlar olmaktan bağımsız.”* Ancak, G4'ün ifadesinde queer bireylere özel bir vurgu yapılmamıştır. Bunun yerine, tüm çalışanların eşit haklara sahip olduğu ve ayrımcılık yapılmadığı vurgulanmıştır. Öte yandan G6, kurumlarının çeşitlilik konusunda geniş kapsamlı çalışmalara sahip olduğunu belirtmektedir. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği, engelli hakları gibi konularda eğitimler verilmesi, çeşitli projelerin yönetilmesi ve cinsiyet eşitliği taahhütleri gibi yaklaşımların benimsenmesi, kurumun çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında aktif olduğunu göstermektedir. G6, queer bireylerin özel olarak vurgulanmadığını, ancak genel çeşitlilik politikalarının bir parçası olarak ele alındığını ifade etmektedir.

G4 bir ifadesinde bu konudaki iletişim stratejilerini *“queer özelinde bir iletişim stratejimiz yok ancak organizasyonun globalden bölgelere yayılan bir çeşitlilik stratejisi var”* yanıtıyla aktarmıştır. Çeşitlilik yönetimi konusunda daha spesifik ve ayrıntılı bir yaklaşımın olmaması, queer bireylerin özel ihtiyaçlarına nasıl yanıt verildiği konusunda soru işaretleri uyandırabilir. Öte yandan, G6, çeşitlilik ve eşitlik konularında geniş kapsamlı bir yaklaşım benimsemelerine rağmen, queer bireylerin temsiliyetine özel olarak nasıl katkı sağladıkları konusunda daha fazla ayrıntı sunmamıştır. Bu iki görüşme de kurumsal şirketlerin çeşitlilik ve kapsayıcılık konularındaki yaklaşımlarını yansıtmaktadır, ancak queer bireylere yönelik özel politika ve stratejilerin eksikliği eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirilmediği görülmektedir.

Queer bireylere yönelik sigorta kapsamı, bu toplulukların özel sağlık ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran, kapsamlı ve duyarlı bir yaklaşım gerektirir. Bu kapsam genellikle hormon replasman terapileri, cinsiyet uyum operasyonları ve psikolojik destek hizmetlerini içerebilir, böylece queer bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlıklarını destekleyen bir sağlık sigortası modeli sunulmuş olur. Görüşmecilerin tümü bu destek hizmetlerinin kapsam dışında olduğu aktarmıştır. G8 ifadesine göre,

şirketin mevcut sağlık sigortası paketinde, belirli sağlık süreçleri ve ameliyatlar kapsam dışında bulunmaktadır. Görüşmecilerden sadece biri (G2) şirketin özellikle hormon replasmanı sürecini ve bu süreçle ilişkili psikolojik destekleri sağlamaya yönelik geliştirmeler yapmayı hedeflediğini ancak henüz resmi olarak kapsam dışında kaldığını belirtmektedir. Bu konu, diğer kurumların gündeminde bile bulunmamaktadır.

Kaos GL'nin 2022 yılında yayımladığı araştırmada, Türkiye'deki özel sektörde LGBTQ+ bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklar ve engeller ele alınmıştır. Araştırmaya göre, işyerinde tamamen kapalı veya kısmen açık olduklarını belirten katılımcıların yüksek oranı, özel sektörde LGBTQ+ görünürlüğünün önündeki büyük engelleri göstermektedir. Bu durum, etkili ve kapsayıcı politikaların uygulandığı işyerlerinin sayısının azlığına işaret etmektedir. Katılımcıların paylaşımlarından anlaşıldığı üzere, ayrımcılık karşıtı ve kapsayıcı politikaların işyerlerinin iş ilanlarına ve işe alım süreçlerine yansıtılmadığı görülmektedir. Bu durum, heteronormatif ve cisnormatif ikili cinsiyet sisteminin ürettiği norm ve rollere ilişkin beklentilerin bu süreçlerde öne çıkmasına yol açmakta ve LGBTQ+ çalışanlar üzerinde istihdam öncesinden olumsuz etkiler yaratmaktadır. Sonuç olarak, bu durum LGBTQ+ bireyleri, işyerlerinde bir kapalılık stratejisi izlemeye zorlamakta ve onların kendi kimliklerini açıkça ifade etme özgürlüklerini kısıtlamaktadır. Bu bulgular, Türkiye'deki iş yerlerinde LGBTQ+ bireylerin karşılaştığı zorlukların ve engellerin ciddiyetini vurgulamakta ve daha kapsayıcı politikaların geliştirilmesinin önemini ortaya koymaktadır (Kaos GL, 2022). Kaos GL'nin araştırmasında, iş yerlerinde LGBTQ+ bireylerin karşılaştığı zorluklara ve kapalılık stratejilerine dikkat çekilirken, Görüşmeciler de çalışmaya paralel içerikler aktarmıştır. Kurumların iletişim stratejilerinin queer bireylerin temsiliyetine yönelik belirsizliği, işyerlerinde LGBTI+ bireylerin karşılaştığı zorlukların sadece bireysel veya politik düzeyde değil, aynı zamanda kurumsal iletişim ve temsil pratiklerinde de kendini gösterdiğini göstermektedir.

3. 2. 3. Sessiz Politika, Görünürlük Sorunları ve Ayrımcılık İncelemesi

Queer bireylerin hakları ve eşitliği konusundaki tartışmalar devam ederken, birçok organizasyon bu konuya yönelik stratejik iletişim politikaları geliştirmektedir. Ancak, bu stratejik iletişim politikaların altında yatan "sessiz politika" , "görünürlük sorunları" ve "ayrımcılık" gibi konular ele alındığında, bazı önemli eleştirel noktalar ortaya çıkmaktadır.

Görüşmelerden elde edilen bulgulara göre hem ayrımcılığı önlemek hem de çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik eden iletişim stratejilerini hayata geçirmek için D&I gruplarının önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu gruplar, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik eden iletişim stratejilerini hayata geçirmede merkezi bir konuma sahiptir. G5 ifadesine göre, şirketin Çeşitlilik ve Kapsayıcılık (D&I) stratejisi kapsamında, gruplar oluşturulmuştur. Bu gruplar, şirketin 180 ülkede bulunan yaklaşık yirmi otuz bin çalışanını bir araya getirerek, farklı pazarlardaki insanların deneyimlerini paylaşımlarına ve kaynaşmalarına olanak tanır. Burada amaç, ayrıştırmadan ziyade, çalışanların birbirlerini tanımalarını ve deneyimlerini paylaşımlarını sağlamaktır. G3 ifadesine göre, şirketin dokuz farklı çalışan kaynak grubuna sahip olduğunu ve bunlardan birinin "LGBTQ+" olarak adlandırılan bir gruba odaklandığını belirtir. Bu grup, LGBTQ+ bireylerin ihtiyaçlarına ve taleplerine yönelik çalışmalar yapıyor ve farkındalık yaratmak için etkinlikler düzenler. G3, kendi üç kişilik ekibiyle bu dokuz gruba destek sağladığını ve farklı çeşitlilik segmentlerine (kadınlar, siyahiler, LGBTQ bireyler, engelliler vb.) yönelik çalışmalar yürüttüğünü açıklar. Bu liderlerin gönüllü olarak bu görevleri üstlendiğini ve şirketin de onlara destek vererek istedikleri projeleri hızlandırdığını ifade eder

G7 ifadesine göre, organizasyonun LGBTQ+ konusundaki yaklaşımını daha ayrıntılı bir şekilde ele almaktadır. Organizasyon, hala açıkça belirtilmiş bir LGBTQ+ stratejisi oluşturmadığını ancak bu alanda çalışmalar yürüttüğünü belirtmektedir.

İsim	Sektör	İletişim Kanalı
G1	Aydınlatma	Etik kurul, sözlü iletişim, odak gruplar, kampanyalar, yayınlar
G2	FMCG	Etik kurul, sözlü iletişim, odak gruplar, toplu görüşmeler
G3	FMCG	Etik kurul, sözlü iletişim, odak gruplar, yayınlar
G4	Teknoloji ve Yazılım	İhtiyaç durumunda sözlü iletişim
G5	FMCG	İhtiyaç durumunda sözlü iletişim, odak gruplar
G6	Otomotiv	İhtiyaç durumunda sözlü iletişim
G7	Bankacılık	İhtiyaç durumunda sözlü iletişim
G8	Kozmetik Perakende	İhtiyaç durumunda sözlü iletişim

Tablo 7: Kurumların Queer Bireyler İçin İletişim Kanalları

Tablo 7, görüşmecilerin kurumlarındaki queer bireylerle iletişim kurma kanallarını listelemektedir. G1 ve G3'ten gelen yanıtlar, kurumların çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında attıkları adımların somut etkiler yaratabildiğini gösterir.

“G1: Şunu fark ediyoruz biz bu konuları konuşmaya başladıkça özellikle eğitimler serisi vs. yapmaya başladıkça insanlar daha çok yaklaşmaya başladı. İnsanlar iletişim sıklığını gördükçe bu organizasyonda bunu konuşabileceğim yerler var, bununla ilgili kapısını çalabileceğim yerler var fikrini benimsiyor.

G3: Queer bireyler özelinde düzenli yayınladığımız guideline’lar var örneğin Trans Inclusion Guideline, web sitemizde ve kurum içinde paylaşıyoruz. “

Sekiz kurumdan beşinin sadece "ihtiyaç durumunda sözlü iletişim" kanalını belirtmesi, kurumların queer bireylerle etkileşim konusunda daha pasif veya ihtiyaca yönelik bir yaklaşım benimsediğini göstermektedir. Özellikle dinamik ve hızlı

değişen bir sektörde, şirketin bu konuya yeterince öncelik verilmediğini vurgulamaktadır. Otomotiv, bankacılık ve kozmetik perakende sektörlerindeki kurumların sadece "ihtiyaç durumunda sözlü iletişim" kanalını kullanmaları, sektörlerin queer bireylerle iletişim kurma konusunda daha az çaba gösterdiklerini veya bu konunun bir strateji olarak belirlenmediğini göstermektedir. Söz konusu sektörlerdeki kurumların kapsayıcılık ve çeşitlilik konularını daha az önceliklendirdiğini ve potansiyel olarak bu grupların görünürlüğünü ve ihtiyaçlarını göz ardı etmektedir.

Bu pasif yaklaşım yapılan bir araştırmada, davranış kurallarına queer yapı sökücü bir yaklaşım uygulayarak, bu tür kurumsal belgelerin erkek/kadın, şirket/çalışan, cinsel olmayan/cinsel ve normatif/normatif olmayan aile yapıları dahil olmak üzere örtük bir normu ve ilişkili sosyal hiyerarşiyi gösteren bir dizi hiyerarşik ikiliği ilerlettiğini bulmuştur (Bendl ve ark, 2009). Buna göre yazarlar, davranış kurallarının *"heteronormatif kategorizasyonları sorgulamadığı ve kuruluşlar içindeki tüm özne konumları ve kimlik yapıları için eşitlik ve görünürlük sağlamadığı"* sonucuna varmaktadır (McDonald ve Kenney, 2021). G4 ve G6'nın ifadeleri, bunu destekler içeriklerdir. Aktardıkları içerikler queer bireylere yönelik özel stratejilerin eksikliği dikkat çekicidir. Bu organizasyonların çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarının genel çerçevede ele alındığını, ancak LGBTQ+ bireylerin özel ihtiyaçlarına nasıl yanıt verildiği konusunda belirsizlik hakimdir. Sessiz politikanın varlığı, organizasyonların bu konuda somut adımlar atmaktan kaçındığını gösterir.

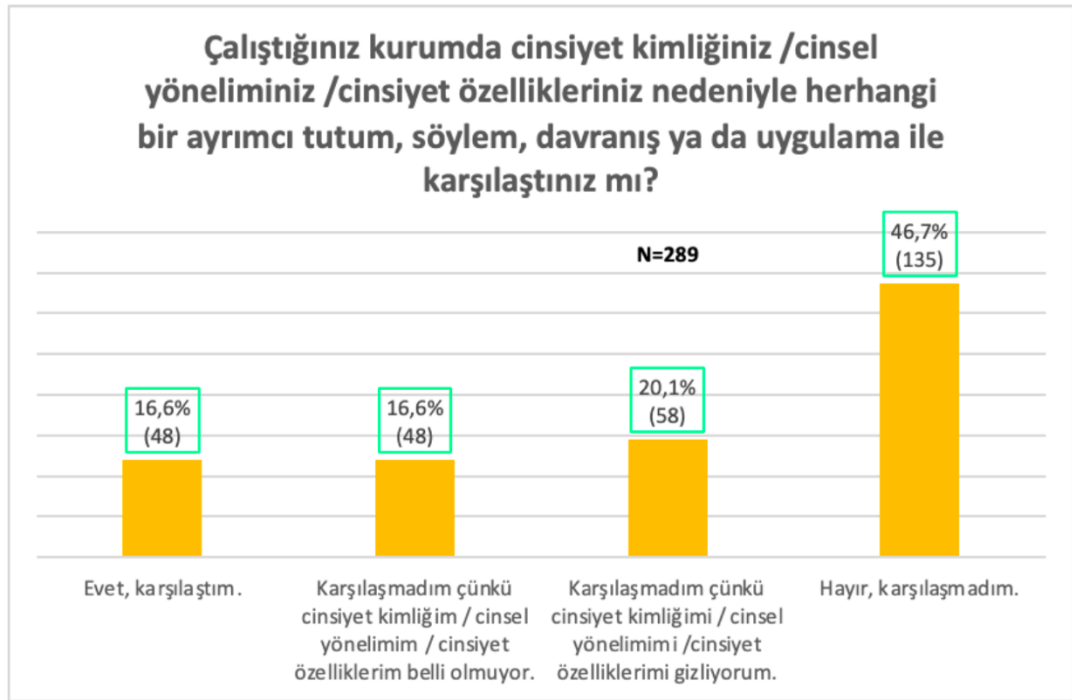
G8 ifadesine göre, kurumunun iş ilanları hakkında şunları söylemiştir: *"İlanlarımız bir cinsiyet veya gender identity'den bağımsız olarak zaten açılır. Herhangi bir cinsiyet olarak hiçbir tercih edilen şekilde yazılmıyor veya tüm cinsiyetler gibi bir yazımız yer almaz."* Bu ifade, kurumun cinsiyet konusunda belirli bir yönelime sahip olmadan, cinsiyetsiz bir dil kullanımını benimsediğini ve iş ilanlarında cinsiyet ayrımı yapmadan herkese açık bir yaklaşım sergilediğini gösterir. Ancak bu yaklaşım öbür yandan yetersiz kalmaktadır. Daha kapsayıcı bir yaklaşım için bu tür konuları aktif olarak ele almayı ve kurumsal politikalara somut şekilde yansıtmayı gerektirir. G8'in bu konuları yeterince önemsemediği veya net bir duruş sergilemekten kaçındığı yönünde eleştiriler yapılabilir, çünkü toplumsal çeşitlilik ve kapsayıcılık sadece belirli grupları dışlamamakla değil aynı zamanda bu grupların ihtiyaçlarını ve seslerini dikkate almayı da gerektirir.

Görüşmeciler tarafından aktarılan içeriklere göre, kurumların queer bireylere yönelik ayrımcılığı önlemek için geliştirdiği stratejilerin önemli bir bölümü, etik kurullarla ve bu kurulların ayrımcılıkla mücadele etmek üzere aktif çalışmalar yapmakta olduklarını içermektedir. Bu kurullar, şirket içindeki eşitlik ve çeşitliliği destekleyen politikaların uygulanmasında kritik bir rol oynamaktadır. G3 ifadesine göre, Polonya'daki bir ofiste, şirketin "Pride" etkinliğiyle ilgili bir ayrımcılık vakası yaşanmıştır. Bir pencereye farklı renklerde "Pride" yazısı yapıştırılmışken, bu harfler geceleyin düşürülmüş ve yerleri değiştirilerek yazı bozulmuştur. Şirket, güvenlik kameralarından faili tespit ederek işine son vermiş ve bu davranışı, ayrımcılık yapmama ilkesine aykırı bulunmuştur. Ayrıca, şirketin "Speak Up" sistemi sayesinde çalışanlar, anonim veya açık şekilde şikayette bulunabilmektedir. G3 ifadesine göre, her ayrımcılık konusunda şirketin istediği ya da umduğu sonuçları alamayabildiğini belirtmiştir. Bazı durumlarda, yaşanan olaylar delilsiz kalabilmekte ve bu nedenle ispat edilmediği için çözüm bulunamadığı için sonuçlanamaktadır. Görüşmeciler ayrımcılığı önlemek için etik kurullar veya çeşitlilik kapsayıcılık birimleri üzerinden iletişim kurduklarını aktarmıştır. Görüşmecilerin aktardıkları içeriklere göre ayrımcılığı önlemek için oluşturulan grupların iletişim kanalının belirsiz olduğu ve duruma göre değiştiği paylaşılmıştır. İletişim kanalı bazen bir web sitesi bazen ilgili kişiyle direkt görüşme bazen de yazılı olarak değişiklik göstermektedir. Bu kanalların belirsizliği queer bireylerin sadece karşılaştığı ayrımcılıkla ilgili sorunları çözmede değil aynı zaman kurum içi suskunluğu da etkilemektedir. Etik kurulların çalışmaları, sadece ayrımcılığa karşı somut adımlar atmaktan ibaret değil aynı zamanda organizasyon içindeki konuşma ve suskunluk pratiklerini yönetmekten de sorumludur. Foucault, Cinselliği Tarihi'nde suskunluğun çeşitli biçimlerini ve bu suskunlukların kimler tarafından nasıl kullanılabileceğini veya kullanılamayacağını anlamaya odaklanmanın, söylemleri şekillendiren stratejilerin bütünleyici bir parçası olduğunu ifade etmiştir;

“Söylenenle söylenmeyen arasında ikili bir ayrım yapmak gereksizdir; asıl gereken, onları söylememenin farklı yöntemlerini, onların sözünü edebilecek ve edemeyecek kişilerin dağılımının nasıl olduğunu ya da onlar veya bunlar için ne tür bir ölçüülük gerektiğini belirtmeye çalışmaktır. Suskunluk değil suskunluklar vardır

ve bunlar, söylemlere temel oluşturan ya da söylemlerin içinden geçen stratejilerin bütünüdür (Foucault, 1996).’’

Kurumların çeşitlilik ve kapsayıcılık birimlerinin çalışmaları, sadece ayrımcılığa karşı somut adımlar atmaktan ibaret değil, aynı zamanda organizasyon içindeki konuşma ve suskunluk pratiklerini yönetmekten de sorumludur.



Tablo 8: İş Yerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri (Kaos GL, 2022)

Kaos GL Derneği'nin 2022'de yaptığı bir araştırma sonucunda araştırmaya katılan toplam 289 kişiden 48'i, yani katılımcıların 16,6%'sı, cinsiyet kimliği / cinsel yönelimi / cinsiyet özellikleri nedeniyle iş yerinde ayrımcılığa maruz kaldığını beyan etmiştir. Bunun yanında, 58 kişi (%20,1) ayrımcılığa maruz kalmamak için cinsiyet kimliğini / cinsel yönelimini / cinsiyet özelliklerini gizlediğini ifade etmiştir. 48 kişi (%16,6) ise ayrımcılıkla karşılaşmamasının nedenini cinsiyet kimliğinin / cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin belli olmamasına bağlamaktadır (Kaos GL, 2022). %20,1'lik bir kesimin cinsiyet kimliğini, cinsel yönelimini veya cinsiyet özelliklerini

gizleme ihtiyacı hissetmesi, kişilerin özgürce kendilerini ifade edememe korkusunu ve bunun getirdiği psikolojik baskıyı ortaya koymaktadır.

Queer bireylerin hakları ve eşitliği konusundaki tartışmalar, organizasyonların stratejik iletişim politikalarını geliştirmelerine yol açmıştır. Bu politikalar çerçevesinde D&I grupları, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etmekte merkezi bir role sahip olmuştur. Ancak görünürlük sorunları ve ayrımcılık gibi eleştirel konular, bu ilerlemenin altını oyabilecek meseleler olarak öne çıkmaktadır. Kurumlar arası iletişim kanalları ve etik kurullar üzerinden yapılan çalışmalar, ayrımcılıkla mücadelede önemli adımlar atılsa da, görüşmecilerin organizasyonların queer bireylerin özel ihtiyaçlarına yönelik net stratejiler geliştirmede yetersiz kaldığı görülmektedir.

3. 2. 4. Kesişimsellik Perspektifinden Kurum Stratejileri

Günümüzde queer hakları ve eşitliği konusu olunca kesişimsellik konunu ayrılmaz bir parçasıdır. Ancak görüşmecilerin ifadeleri, kesişimsellik (intersectionality) perspektifinin bu alanda yeterince ele alınmadığını göstermektedir. Tablo 9’da görüşmecilerin kesişimliliği gündemlerine dahil edilip edilmediği gösterilmektedir.

İsim	Sektör	Kesişimsellik Gündemi
G1	Aydınlatma	Politikalar dahil edilmiştir
G2	FMCG	Politikalar dahil edilmiştir
G3	FMCG	Politikalar dahil edilmiştir
G4	Teknoloji ve Yazılım	Politikalar dahil edilmemiştir
G5	FMCG	Politikalar dahil edilmemiştir
G6	Otomotiv	Politikalar dahil edilmemiştir
G7	Bankacılık	Politikalar dahil edilmemiştir
G8	Kozmetik Perakende	Politikalar dahil edilmemiştir

Tablo 9: Kurumların Kesişimsellik Gündemi

G4 ifadesine göre, organizasyonun kesişimsellik konusunda henüz özel bir politika veya çalışma yürütmediği belirtilmektedir. Queer hakları ve eşitliği konusu genel bir perspektifle ele alınmaktadır ve ayrımcılık sorunlarına "*duruma göre*" yaklaşıldığı ifade edilmektedir. Ancak bu yaklaşım, farklı kimliklerin ve deneyimlerin nasıl etkilendiği konusunda yetersiz kalmaktadır. Kesişimsellik perspektifi, ayrımcılığın farklı katmanlarını anlama ve eleştirme potansiyeline sahiptir.

G5 ifadesine göre, organizasyonun kesişimsellik gündemi bulunmamaktadır. Görüşmeci, queer hakları konusunda kesişen kimliklerin ve deneyimlerin göz ardı edildiğini ve bazı ülkelerde sadece kadın haklarına odaklandığını belirtmektedir. Bu durum, queer bireylerin çeşitli kimlikleri ve deneyimleri karşısında eksiklikler barındırır. Kesişimsellik perspektifi çeşitliliği daha iyi anlama ve ele alma potansiyeli sunar. G6 ifadesine göre ise organizasyon henüz kesişimsellik perspektifini devreye almamıştır. Görüşmeci, kelimenin anlamını bilmediğini bu konuda yeni şeyler öğrenmeye başladıklarını ifade etmektedir. Bu ifade organizasyonun kesişimselliğin varlığından habersiz olduğunu göstermiştir.

Kurumların daha geniş ve kapsamlı bir bakış açısı sunabilmek için kesişimsellik perspektifine ihtiyacı vardır. McDonald bunu şöyle aktarmıştır "*Örgütsel iletişim kuramcıları, çeşitliliğe queer bir perspektiften yaklaşarak, feminizm ve kesişimsellik gibi baskın yaklaşımların bizi araştırmaya yönelttiği sorulardan farklı sorular ortaya atacaklardır. Bu sorular, normatifliği örgütsel yaşamda hayata geçirildiği tüm biçimlerde sorgulayacak ve kimlik kategorilerinden ziyade normatifliği farklılık araştırmalarının merkezi düzenleyici özelliği olarak görecektir.*" (McDonald, 2015). Organizasyonların queer hakları ve eşitliği konusundaki yaklaşımları eleştirel bir kesişimsellik perspektifiyle değerlendirilmelidir. Kesişen kimliklerin ve deneyimlerin etkilerini anlama ve eleştirme çabaları, ayrımcılık ve görünürlük sorunlarını daha etkili bir şekilde ele almayı destekler. Kurumların politika ve uygulamalarının küresel bir perspektiften şekillendirildiği ancak yerel düzeydeki uygulama ve sonuçların büyük ölçüde değişkenlik gösterdiği gözlemlenmektedir. Bu durum kurumların iletişim stratejilerinin queer bireylerin karşılaştığı kesişimsel zorlukları yeterince ele almadığını ve bu eksikliğin gerçekten kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratılmasını engellediğini vurgulayan görüşmecilerin ifadeleriyle

desteklemektedir. Kurumlar geniş bir çatı altında çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarını yürütse de, bu politikaların ırk, cinsiyet, engellilik durumu gibi diğer kimlik faktörleriyle olan kesişimlerini etkili bir şekilde ele almadaki yetersizlikleri, önemli bir eksiklik olarak öne çıkar. Bu perspektif, queer hakları mücadelesini daha kapsayıcı ve adaletli hale getirme potansiyeline sahiptir.



DEĞERLENDİRME

Araştırma, kurumların queer bireylere yönelik iletişim stratejileri ve bu stratejilerin geniş heteronormatif toplumsal yapılar içinde nasıl konumlandığı üzerine kapsamlı bir araştırma sunmaktadır. Yapılan inceleme, kurumların web sitelerindeki dil kullanımını, görsel öğeleri, içerik kapsamını, temsil edilen grupları ve bu grupların nasıl temsil edildiğini derinlemesine analiz etmiştir. Araştırma, 8 ayrı strateji yapılandırıcı tarafından sunulan veriler üzerinden yürütülmüştür. Bu yapılandırıcılar, kurumlarının konuya dair içeriklerini aktararak araştırmaya katkı sağlamışlardır. Araştırma, kurumsal şirketlerin çeşitlilik yönetimi stratejik iletişim politikalarının nasıl oluşturulduğunu ve queer bireylere yönelik çeşitlilik yaklaşımlarının nasıl şekillendiğini anlamayı amaçlamış ve heteronormativitenin kurumsal dünyada nasıl içselleştirildiğini ve LGBTQ+ bireylerin temsili konusunda ne tür eksikliklerle karşılaşıldığını detaylı bir şekilde ortaya koymuştur. Analiz edilen veriler, çoğu kurumsal iletişimin, LGBTQ+ topluluğunun çeşitliliğini ve zenginliğini tam olarak yansıtamadığını, bunun yerine sıkça stereotiplere ve yüzeysel temsillere başvurduğunu göstermiştir.

İncelenen web sitelerinde, dilin kullanımı çoğunlukla heteronormatif kalıplar içerisinde kalmakta ve queer bireylerin varlığını göz ardı etmekte veya marjinalize etmektedir. Görsel öğelerde de benzer bir eğilim gözlemlenmiş, queer bireylerin temsili ya çok az ya da stereotipik ve yüzeysel biçimlerde gerçekleştirilmiştir. Bu durum, kurumların temsil politikalarının yetersizliğini ve temsilin önemini vurgulamaktadır. Kurumların içeriklerinde queer bireylerin hakları ve politikalarına dair açık ve kapsamlı bilgiler nadiren yer almaktadır. Ayrıca kurumların çoğunun sessiz politikaları tercih ettiği ve bu konularda proaktif bir yaklaşım sergilemediği belirtilmiştir. Bu sessizlik, sadece eksik temsil değil, aynı zamanda heteronormatif düzenin sürdürülmesine katkıda bulunmaktadır. Kurumların bu sessizliği, bilinçli bir seçim olduğu görüşmeciler tarafından aktarılmıştır. Bilinçli sessiz politakanın değişen sebepleri olmakla birlikte sektör ve ülke bağlamı öne çıkan içeriklerdendir. Kesişimsellik konusunda da kurumların gündemlerinin yetersiz olduğu gözlemlenmiştir. Queer bireylerin sadece cinsel yönelimleri değil, aynı zamanda ırk, etnik köken, cinsiyet, sınıf gibi diğer kimlik faktörleriyle olan kesişimlerinin de

dikkate alınmadığı gözlenmiştir. Bu eksiklik, kurumların toplumsal çeşitliliği tam anlamıyla kavrayamadıklarını ve bu konularda daha kapsamlı bir yaklaşım benimsemeleri gerektiğini göstermektedir. Organizasyonların queer konusundaki yaklaşımları eleştirel bir bakış açısıyla incelendiğinde, sessiz politikanın varlığı, görünürlük sorunları ve ayrımcılık gibi konuların daha fazla ele alınması gerektiğini göstermektedir. Queer bireylerin hakları ve eşitliği konusundaki çabaların daha belirgin ve somut olması önemlidir. Bu eleştiriler, organizasyonların çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarını geliştirirken daha fazla dikkat etmeleri gereken alanları işaret etmektedir. Kurumların queer bireylerle etkileşimleri konusundaki pasif yaklaşımları ve eksiklikleri bu alandaki ilerlemenin sınırlarını belirlemektedir. Ayrıca bu eksiklikler genel çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarının ötesine geçen bir yaklaşımın gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın ilk hipotezi, kurumsal şirketlerin queer bireylere yönelik çeşitlilik ve iletişim stratejilerinin yüzeyde kapsayıcı görünmesine rağmen, derinlemesine incelendiğinde heteronormatif yapıları pekiştirdiğini öne sürmüştür. Bu hipotezin doğruluğu, kurumların web siteleri ve diğer iletişim kanallarında kullanılan dil ve görseller üzerinden yapılan analizlerle desteklenmiştir. Bu analizler heteronormatif kalıpların sadece pekiştirilmediğini, aynı zamanda queer bireylerin temsiliyetinin ve dahil edilmesinin sınırlı olduğunu göstermiştir. Farklı sektörler ve coğrafi bölgelerdeki kurumların çeşitlilik ve iletişim stratejileri incelendiğinde, genel bir eğilim olarak, bu stratejilerin çoğunlukla sembolik ve yüzeysel kaldığı, gerçek anlamda kapsayıcılığı sağlama konusunda ise önemli sınırlılıklar içerdiği ortaya çıkmıştır. İkinci hipotez, kurumsal şirketlerin çeşitlilik ve iletişim stratejilerinin, queer bireylerin yaşadığı kesişimsel zorlukları yeterince ele alamadığını ve bu eksikliğin gerçek anlamda kapsayıcı bir çalışma ortamının oluşturulmasını engellediğini belirtmiştir. Araştırma bulguları, kurumsal şirketlerin çeşitlilik ve iletişim stratejilerinde kesişimsellik konusuna yeterince odaklanmadığını ve odaklandığı durumlarda bile bu yaklaşımların genellikle dar kapsamlı olduğunu göstermiştir. Queer bireylerin cinsel yönelim ve kimlikleri ile birlikte ırk, cinsiyet, engellilik durumu gibi diğer kimlik faktörleri arasındaki kesişimler, kurumların politika ve pratiğinde yeterince ele alınmamıştır. Bu durum, queer bireylerin karşılaştığı çok katmanlı zorlukların ve ihtiyaçların göz ardı edilmesine yol açmıştır. Farklı sektörler ve coğrafi bölgelerdeki kurumların çeşitlilik ve iletişim stratejilerinin Türkiye'deki

queer bireylerin temsiliyeti ve dahil edilmesi üzerindeki etkileri kapsamlı ve eleştirel bir perspektiften incelendiğinde, çeşitli dinamiklerin bu süreçte önemli roller oynadığı görülmektedir. Kurumsal düzeyde benimsenen çeşitlilik politikaları ve iletişim stratejileri bazı durumlarda pozitif değişimlere öncülük etse de, yerel kültürel normlar ve sosyal dirençler nedeniyle tam anlamıyla etkili olamamaktadır. Özellikle konservatif sosyal yapıların hakim olduğu bölgelerde ve sektörlerde, queer bireylerin iş hayatında görünürlüğü ve dahil edilmesi ciddi zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu zorluklar arasında sosyal ön yargılar, kurumsal politikalarda yetersiz temsil, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim temelli ayrımcılık, iş yerinde mobbing ve psikolojik baskı gibi faktörler bulunmaktadır. Ayrıca yasal korumanın eksikliği ve kamuoyunun bilinç düzeyinin düşük olması, bu bireylerin iş hayatında ve toplumda karşılaştığı engelleri daha da artırmaktadır. Bu bağlamda, kurumların benimsediği stratejilerin sadece yüzeyde kalmadan, derinlemesine bir değişim ve farkındalık yaratması gerekmektedir. Sosyal kabul ve yasal korumaların güçlendirilmesi, bu sürecin daha etkili ve kapsayıcı hale gelmesi için kritik öneme sahiptir.

Görüşmecilerin aktardıklarına göre organizasyonların çeşitlilik alanında çalışmaları olmalarına rağmen queer bireylere yönelik açıkça belirtilmiş bir stratejisi olmadığını görülmüştür. Örneğin G7 kodlu görüşmeci, bankacılık sektörünün regüle edilmiş bir sektör olduğu ve iletişim stratejilerinin ülke dinamiklerine göre şekillendiği ifade edilmektedir. Bu durum organizasyonun stratejik bir denge arayışında olduğunu ve queer konusunda öncelik vermediğini göstermektedir. Görünürlük sorunları ve ayrımcılık konularında daha net bir strateji oluşturulmadığını göstermektedir. Queer kavramı üzerindeki bu belirsizlik, sadece tanımlama süreciyle sınırlı değil. Organizasyonların ve bireylerin yaklaşımları, faaliyetleri ve politikalarında da bu belirsizliğin etkilerini görebiliyoruz. Politikalarına net bir şekilde dahil etmeyen şirketler, web sitelerinde de aynı şekilde konudan bahsetmemektedir. Organizasyonların bazıları queer konusunu toplumsal cinsiyet başlığı altında ele alırken bazıları sürdürülebilirlik başlığı altında ele alıyor. Bu da konu hakkında kişilerin farklı uzmanlıklara, eğitim seviyelerine ve geçmişlere sahip kişiler olduğu görülüyor. Bu belirsizlik bir yandan queer kavramının, interdisipliner bir doğaya sahip olduğu için farklı disiplinlerden ve perspektiflerden yaklaşımlarla ele alınabilirken bir yandan da organizasyonların queer meselelerine yaklaşımının yüzeyde kalan bir retorikle sınırlı olup olmadığını sorgulamamıza olanak tanıyor. Organizasyonların

queer konusunu yüzeyde kalan bir retorikle değil, somut eylemlerle ele almalarıdır. Eğer bir organizasyon queer meselesini sadece bir başlık altında ele alınması diğer boyutlarının göz ardı edilmesine neden olabilir. Bu nedenle, organizasyonların, queer meselesini kapsamlı ve çok yönlü bir şekilde ele almaları alınmadığı görülmüştür.

Araştırmanın sonuçları, kurumların çoğunlukla eksik veya yanıltıcı temsiller sunduğunu ortaya koymaktadır. Bu temsiller, genellikle queer bireylerin hak ve politikalarının tam olarak tanımlanmadığını, kurumların çoğunlukla sessiz politikaları bilinçli olarak seçtiklerini ve kesişimsellik konusunun gündemlerinde olmadığını göstermektedir. Temsilin eksikliği ve hak ve politikaların tam olarak tanımlanmaması gibi konularla birlikte değerlendirildiğinde, *Rainbow washing*, kurumların sessiz politikalarını ve kesişimselliğe dair eksikliklerini daha da belirgin hale getirir. Kurumlar, rengarenk logolar ve kampanyalarla LGBTQ+ topluluğuna destek verdikleri izlenimi yaratırken, aslında bu topluluğun gerçek ihtiyaçlarına ve haklarına yönelik somut adımlar atmaktan kaçınmaktadır. Bu durum, kurumların LGBTQ+ topluluğuna yönelik içten ve gerçek bir taahhütten ziyade, kamuoyunun gözünde iyi bir imaj oluşturma çabası olarak görülebilir. Bu çaba heteronormativite ve heteroseksüel matrisin sürdürülmesine katkıda bulunmakta ve LGBTQ+ topluluğunun gerçek temsil ve haklarına yönelik ciddi adımların atılmasını engellemektedir. Butler'e göre ' *Söz konusu temelciliğin iç paradoksu, temsil etmeyi ve özgürleştirmeyi umduğu "özneleri" varsayması, sabitleştirmesi ve kısıtlamasıdır. Yapmamız gereken iş her imkânı bir imkân olması nedeniyle yüceltmek değil, halihazırda mevcut olan ama kültürel olarak idrak edilemez veya imkânsız addedilen kültürel alanlarda mevcut olan imkânları yeniden betimlemektir* ' (Butler, 1991). Kurumların queer bireylere yönelik stratejileri, mevcut siyasi ve kültürel anlayışları yeniden değerlendirmeyi gerektirir. Politikayı bireysel çıkarlar temelinde oluşturulan pratikler olarak görmekten vazgeçmek ve yerine, şu anda kültürel olarak algılanamayan veya imkansız görünen fırsatları yeniden tanımlamak üzerine kuruludur. Bu yaklaşım, cinsiyet ve toplumsal cinsiyetin kültürel biçimlenişlerinin çeşitliliğini ve çokluğunu kabul eder, cinsiyet ikililiğini sorgular ve doğallık algısını kırar. Kurumların bu yeni anlayışla queer bireylere yönelik stratejiler geliştirmesi, toplumsal cinsiyetin doğallık algısından çıkarılmasına katkıda bulunabilir ve daha kapsayıcı bir toplum yaratılmasına yardımcı olabilir.

SONUÇ

Günümüzde toplumsal cinsiyet ve cinsel kimlikler üzerine diyaloglar, özellikle değişen toplumsal ve kültürel dinamiklerle birlikte evrim geçirmektedir. Türkiye gibi queer haklarının tam olarak tanınmadığı ve entegre edilmediği bir toplumda, bu diyalogların derinliği ve yaygınlığı, genel olarak toplumsal adalet ve eşitliğin ilerlemesinde belirleyici rol oynar. Kurumsal düzeyde ise, bu konulara yönelik yaklaşımlar çoğunlukla yüzeyde kalarak gerçek değişim ya da somut destek sağlamaktan uzak kalır. Bu bağlamdan bakıldığında yaklaşımlar, toplumun daha geniş kesimlerinin bu mevzuları anlamasını ve üzerine düşünmesini zorlaştırmaktadır. Türkiye'de queer bireylerin iş ve sosyal hayatlarında karşılaştıkları güçlükler, çoğu zaman kurumların iletişim stratejilerinde ve politikalarında açıkça görülmektedir. Örneğin giderek popülerleşen, sıklıkla eleştirilen kurumların başvurduğu *rainbow washing* uygulamaları, gerçek bir değişim yerine sadece görsel ve sözel olarak kalır. Araştırmanın temel hedeflerden biri, Türkiye gibi sosyal ve kültürel olarak heteronormatif değerlerin baskın olduğu bir ülkede, queer bireylerin karşılaştığı zorlukları ve ayrımcılıkları açığa çıkarmak ve bu konuda farkındalık yaratmaktır. Bu bağlamda araştırma, queer topluluğunun karşılaştığı zorlukları detaylı bir şekilde inceleyerek, topluluğa yönelik mevcut yaklaşımların eleştirel bir değerlendirilmesini sunmayı amaçlamaktadır. Türkiye gibi sosyal ve kültürel olarak geleneksel normların hakim olduğu bir ülkede, queer bireylerin yaşadığı sıkıntıları açığa çıkararak bu konuda daha geniş bir farkındalık yaratmak ve değişim için zemin hazırlamak çalışmanın temel motivasyonudur. Ayrımcılıkla mücadele ve hakkaniyet konularında somut adımların atılmasına katkıda bulunmak, araştırmanın öncelikli hedeflerinden biridir. Özellikle Türkiye'de, queer bireylerin yasal haklarının kısıtlı oluşu veya çoğunlukla tanımla bir hak olmayışı, iş hayatında ve sosyal alanlarda karşılaştıkları engelleri daha da artırmaktadır. Bu zorluklar, kurumların queer bireylerle ilgili iletişim ve temsil stratejilerinin çoğunlukla yüzeyde kalmakta olduğunu ve temel insan haklarına yönelik duyarlılık eksikliğini ortaya koymaktadır. Araştırma, bu stratejilerin kurumsal iç ve dış iletişimde nasıl işlediğini, ve bu stratejilerin queer bireylerin toplumsal entegrasyonuna olan etkilerini analiz etmeyi hedefler.

Araştırma, kurumların queer bireylere yönelik iletişim stratejilerini inceleyerek, bu stratejilerin toplumsal yapılar içinde nasıl bir yer edindiğini detaylıca ele almaktadır. Queer teori merceğiyle kurumların bu iletişim stratejilerini, sadece heteronormativiteyi değil, tüm normatiflik biçimlerini sorgulayamayı amaç edinerek analiz etmeye çalışmıştır. Çalışmanın başlangıcında, toplumsal cinsiyet ve cinsel kimliklerin queer teori rehberliğinde nasıl şekillendiğine ve anlamlar kazandığına odaklanılmıştır. Queer teori, cinselliğin ve gücün nasıl bir mozaik oluşturduğunu, ve normların dışında kalan kimlik ifadelerinin mevcut sosyal düzenlere meydan okuyan bir tablo çizdiğini keşfetmektedir. Türkiye'de queer olmanın hikayeleri üzerinden, toplumsal cinsiyetin iletişimdeki rolü ve queer teorinin bu konudaki derinlemesine eleştirileri incelenmektedir. İkinci bölümde kurumların iletişim stratejilerinin, queer bireylerin günlük yaşam pratiklerinde nasıl bir iz bıraktığı, *rainbow washing* ve kesişimsellik ışığında değerlendirilmiştir. Bu bölüm, kurumların gerçekten kapsayıcı ve destekleyici olup olmadıklarının bir muhasebesini sunmaktadır. Üçüncü bölümde ise, kurumların web siteleri ve diğer iletişim kanallarının, heteronormatif kalıpları nasıl pekiştirdiğine dair bir inceleme yapılmaktadır. Bu bölüm, kurumların queer bireylerle nasıl bir diyaloga girdiklerinin ve bu alandaki eksikliklerin bir panoramasını çizilmektedir.

Kurumların web sitelerindeki dil kullanımı, görsel öğeler, içerik kapsamı ve temsil edilen queer grupların nasıl portre edildiği ele alınmıştır. Ele alınan bu içerikler kurumların çeşitlilik yönetimi ve stratejik iletişim politikalarının, genellikle queer topluluğunun çeşitliliğini tam olarak yansıtamadığını ve sıkça stereotiplere başvurduğunu ortaya koymuştur. Heteronormatif kalıpların pekiştirilmesi ve queer bireylerin yeterince temsil edilmemesi gibi konulara dikkat çekilmektedir. Özellikle dil kullanımı ve görsel öğeler üzerinden, kurumların temsil politikalarının eksiklikleri ve temsilin önemi vurgulanmaktadır. Türkiye bağlamında, araştırma bulguları heteronormativitenin kurumsal dünyada nasıl içselleştirildiğini ve queer bireylerin temsili konusunda yaşanan eksiklikleri ortaya koymaktadır. İncelenen web sitelerinde, dil kullanımı genellikle heteronormatif kalıplara bağlı kalmakta, queer bireylerin varlığını göz ardı etmekte veya onları marjinalleştirmektedir. Dil, sadece birbirimizle bağlantı kurmamızı sağlayan bir araç değil, aynı zamanda daha adil bir dünya yaratmada kilit bir rol oynar. Bu yüzden kurumların içinde ve dışında yer alan herkesin, insan onuruna derin bir saygı gösteren bir dil kullanımını benimsemesi bir

koşul olarak benimsenmelidir. Mesajlarımızda seçtiğimiz kelimeler, özellikle de sesini yeterince duyuramayan toplulukların duyarlılıklarına karşı hassas olmalıdır. Görsel öğelerde de benzer bir eğilim gözlemlenmiş, queer bireylerin temsili ya çok az ya da stereotipik ve yüzeysel biçimlerde gerçekleştirilmiştir. Ancak bazı kurumlar pozitif değişikliklere öncülük etmekle birlikte, yasal korumanın eksikliği ve toplumun bilinç düzeyinin düşük olması, bu bireylerin iş hayatı ve toplumda karşılaştıkları engelleri artırmaktadır. Bu durum, Türkiye'deki kurumların temsil politikalarının yetersizliğini ve temsilin önemini ön plana çıkarmaktadır. Özel sektörde her iki queer çalışandan biri işe alım süreçlerinde (%51,6) ve/veya çalıştığı işyerinde (%53,3) ayrımcılığa maruz kalmıştır ya da çevresindeki kişiler tarafından cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine veya bunların belli olmamasına bağlı biçimde natrans ve heteroseksüel olarak atandığı için ayrımcılığa maruz kalmadığını düşünmektedir (Kaos GL, 2022). Elde edilen veriler queer bireylerin gerçek yaşam deneyimlerini ve ihtiyaçlarını yeterince yansıtmadığının bir göstergesidir. Kurumların içeriklerinde queer bireylerin haklarına ve politikalarına dair açık bilgilerin nadiren bulunması, birçok kurumun sessiz politikaları tercih ettiğini ve kesişimsellik konusunda yetersiz kaldığını göstermektedir. Bu sessizlik, heteronormatif düzenin devam etmesine katkıda bulunurken, queer bireylerin karşılaştığı zorlukların ve ihtiyaçların göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Yine de, bazı kurumlar pozitif değişimlere öncülük etse de, yasal korumanın eksikliği ve toplumun bilinç düzeyinin düşük olması, bu bireylerin iş hayatında ve toplumda karşılaştığı engelleri artırmaktadır. Araştırma, kurumların sadece dışa dönük iletişimde değil, aynı zamanda iç iletişim, kurumsal politika ve uygulamalarda da queer bireylerin deneyimlerine daha duyarlı ve kapsayıcı bir yaklaşım benimsemesi gerektiğini vurgulamaktadır. Böyle bir yaklaşım, heteronormatif yapıları sorgulayarak ve kesişimsel içerikleri ele alarak, kurumların queer bireylerin temsiliyetini ve dahil edilmesini gerçekten artırmasına olanak tanıyacaktır.

Sonuç olarak araştırma kurumların queer bireylere yönelik iletişim stratejilerinin, genellikle yüzeyde kalan ve heteronormatif kalıpları pekiştiren yaklaşımlar benimsediğini ve bu durumun queer bireylerin gerçek ihtiyaçlarına ve haklarına yönelik somut adımların atılmasını engellediğini göstermektedir. Kurumların, mevcut siyasi ve kültürel anlayışları yeniden değerlendirerek daha derinlemesine ve kapsamlı stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Araştırmanın bu iki temel hipotezini detaylı bir

şekilde değerlendirerek, elde edilen bulguların kurumsal şirketlerin queer bireylere yönelik çeşitlilik ve iletişim stratejilerinin yeniden şekillendirilmesi gerektiğini açıkça ortaya koyduğunu söyleyebiliriz. Kurumlar, queer bireylerin temsiliyetini ve dahil edilmesini gerçekten artırmak istiyorlarsa, heteronormatif yapıları sorgulayan ve kesişimsel zorlukları ele alan daha derinlemese ve kapsamlı stratejiler geliştirmelidir.

Bu araştırma, kurumların LGBTQ+ topluluğuyla nasıl iletişim kurduğuna dair bir keşfi ve oldukça önemli bir meseleyi masaya yatırıyor. Çünkü bu çalışma göz ardı edilen ya da yanlış temsil edilen bir topluluk hakkında bilinç yaratmayı ve derinlesime bir bakış geliştirmeyi amaçlıyor. Türkiye gibi bir yerde, queer hakları konusunda hala kat edilmesi gereken uzun bir yol olduğu düşünüldüğünde, bu araştırmanın değeri daha da anlam kazanıyor. Bir bakımdan bu çalışma, kurumlar tarafından sıkça gözden kaçırılan veya politikaların hedefi olarak iletişime geçilen bir grubun sesini duyurma çabası olarak ortaya çıkıyor. Bu bağlamda, kenarda bırakılan toplulukların ve bireylerin, kendi seslerini duyurabilmeleri, karar alma süreçlerine aktif ve eşit bir şekilde katılabilmeleri için teşvik edici ve destekleyici mekanizmaların oluşturulması şarttır. Her bir karar ve eylem, "queer bireyler için" değil, "queer bireylerle birlikte" yürütülmelidir. Bu, politika ve stratejilerin oluşturulmasında olduğu kadar, uygulanmasında da iş birliğine ve queer bireylerin deneyimlerinin önemsenmesine dayanır. Ve son olarak, bu çalışmanın üzerine inşa edildiği bir temel daha var: Kesişimsellik olmadan gerçek bir kapsayıcılığa ulaşamamız mümkün görünmüyor. Bu perspektif, farklı kimlik katmanlarının nasıl iç içe geçtiğini ve bireylerin deneyimlerinin bu çoklu kimlikler arasındaki dinamiklerle nasıl şekillendiğini anlamamıza yardımcı olmakta ve bütünsel bir bakış sunmaktadır. Gerçek kapsayıcılık, herkesin hikayesine ve ihtiyacına değer vermek, tüm sesleri dinlemek ve herkes için bir yer açmak demektir. Bu da sadece belirli bir topluluğa odaklanmak yerine, toplumun her bir bireyinin zenginliğini kişisel tarihiyle ve çeşitliliğini kucaklayan bir yaklaşımı benimsemekle mümkün olabilir.

KAYNAKÇA

- Adediran, O. A. (2023). Disclosing Corporate Diversity, Article - Volume 109, Issue 2, <https://virginialawreview.org/articles/disclosing-corporate-diversity/>
- Akıncı, B. Z. (1997). Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim, İletişim Yayınları.
- Alami, M. (2016). Approaches to Gender Studies: A Review of Literature, Journal of Applied Linguistics and Language Research, Volume 3, Issue 3.
- Algül, M. (2021). Queer Medyayı Alımlamak: Bir Queer Televizyon Çalışması Olarak Netflix Televizyon İçeriklerinin İncelenmesi.
- Alp, Ö. (2014). Sembolik Temsil ve Hikayeleştirme Olarak Ekslibris Okuması.
- Althusser, L. (1970). On the Reproduction of Capitalism: Ideology and Ideological State Apparatuses.
- Ashcraft, K. L., & Mumby, D. K. (2004). Reworking gender: A feminist communicology of organization. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ashcraft, K.L. (2000). Empowering “Professional” Relationships: Organizational Communication Meets Feminist Practice. Management Communication Quarterly.
- Barker, M. J., Scheele, J. (2018). Queer, Resimli Bir Tarih. (Çev: Utlu Özmakas) İstanbul: Dipnot Yayınları.
- Bendl, R., Fleischmann, A., & Hofmann, R. (2009). Queer Theory And Diversity Management: Reading Codes Of Conduct From A Queer Perspective, <https://doi.org/10.1017/S1833367200002467>. Journal of Management & Organization.
- Berland & Ark. (2023). Pipelines Or Pyramids: A Review Of Barriers For Women İn Economics.
- Berlant, Lauren, & Warner, M. “Sex in Public.” Critical Inquiry, vol. 24, no. 2, 1998, pp. 547–566.
- Beşpınar, U., Kadayıfçı E. (2021). Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, CEİD Yayınları.
- Boyacı, E. (2021). Cinsiyeti Yeniden Düşünmek: Türkiye’de Queer Feminizmin Olanaklılığı.
- Breen, M. S., & Blumenfeld, W. J., (2005). Butler Matters: Judith Butler's Impact on Feminist and Queer Studies. Routledge.
- Butler, J. (2008). Cinsiyet Belası, (Çev: Başak Ertür), İstanbul: Metis Yayınları.

- Butler, J. (1999). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York, NY: Routledge.
- Büte, M. (2022). Örgütlerde İletişim. https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/orgutlerde_iletisim, Erişim Tarihi: 03.12.2023
- Cameron, D. (1995). *Verbal Hygiene*. London: Rutledge.
- Catalyst. (2023). Work Places that Work for Women <https://www.catalyst.org/research/women-in-science-technology-engineering-and-mathematics-stem/>, Erişim tarihi: 03.12.2023
- Chesebro, J. (Ed.). (1981). *Gayspeak: Gay Male and Lesbian Communication*. New York: The Pilgrim Press.
- Cogito. (2011). Cinsel Yönelimler ve Queer Kuram, Yapı Kredi Yayınları, Sayı 65-66.
- Cohen, A. P. (1999). *Topluluğun Simgesel Kuruluşu*. (Çev: M.Küçük). Ankara: Dost Yayınları.
- Content Analysis. (2024). Columbia University, Erişim Tarihi: 06.07.2024, <https://www.publichealth.columbia.edu/research/population-health-methods/content-analysis>
- Cox, T. (2014). A Review of Diversity Management Literature. *Equal Opportunities International*, 33(5), 457-474.
- Coyne, J. C., & Dye, K. M. (2010). Queer Theory, Diversity Management, and Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 92(2), 241-257.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 139-167.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167.
- Çakırlar, C., Delice, S. (2012) *Cinsellik Muamması: Türkiye’de Queer Kültür ve Muhalefet*, Metis Yayınları.
- Deloitte. (2023). Organizational network analysis. <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/organizational-network-analysis.html>, Erişim Tarihi: 03.12.2023
- Demiryakan, B. & Ensari P. (2017). *Trans Kadın Cinayeti Haberlerinde Ayrımcı Söylem Raporu*.

- Dolan, J. (2015). Pinkwashing Exposed: Seattle Fights Back Against Israel's Propaganda Tour. Counterpunch, 13.
- Durand, G. (1998). Sembolik İmgelem. (Çev: A. Meral). İstanbul: İnsan Yayınları.
- Eckert, P. & McConnell-Ginet, S. (2003). Language and Gender. Cambridge: CUP.
- EY. (2022). Nine Ways To Advance LGBT+ Policy to Practice, Erişim Tarihi: 06.12.2023. https://www.ey.com/en_us/diversity-inclusiveness/nine-ways-to-advance-lgbt-policy-throughout-global-organizations.
- Foucault, M. (1996). Cinselliğin Tarihi. (Çev: Hülya Uğur Tanrıöver). Ayrıntı Yayınları.
- Global Compact Türkiye. (2020). İş Dünyası Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Rehberi
- Goffman, E. (1977). Forms of Talk. Oxford: Blackwell.
- Gust A. Yep, Fatima Zahrae Chrifi Alaoui & Ryan M. Lescure (2023) Mapping Queer Relationalities: An Exploration of Communication at the Edges of Cultural Unintelligibility, Journal of Homosexuality.
- Gust A.YepPhD. (2003) The Violence of Heteronormativity in Communication.
- Ünlü, G. (2019). Kişilerarası İletişim Sürecinde Toplumsal Cinsiyet Kimliği Kalıpyargılarının Belirlenmesi: İletişim Kaynağının Beden Dili Üzerinden Bir İnceleme. Erciyes İletişim Dergisi , vol.6, no.1, 241-263.
- Harris, Kate Lockwood & McDonald, James. (2018) Forum Introduction: Queering the "Closet" at Work, Management Communication Quarterly 2018, Vol. 32(2) 265–270.
- ILGA Europe Rainbow Map and Index. (2020).
- In O'Lynn, C.E., & Tranbarger, R. E. (Eds.), Men İn Nursing: History, Challenges, And Opportunities (pp. 103-120). Springer Publishing Company.
- Human Rights Watch (HRW). (2023). Dünya Raporu: <https://www.hrw.org/world-report/2023>.
- Jablin, F. M., Putnam, L. L., Roberts, K. H., & Porter, L. W. (2015). Organizational Communication: An Interdisciplinary Perspective. Sage Publications.
- Jagose, A. (1996). Queer theory: An Introduction. New York: New York University Press.
- Jagose, A. (2017). Queer Teori: Bir Giriş. (Çev: Ali Toprak),. NotaBene Yayınları. 2. Baskı.
- Hall, J & LaFrance B. (2012). That's Gay: Sexual Prejudice, Gender Identity, Norms, and Homophobic Communication, Communication Quarterly, 60:1, 35-58, DOI: 10.1080/01463373.2012.641833.

Johns, Ashley N.; Chapa, Sindy; Brooks, Nakima; Coleman, Holly; and DuBois, Maya, "Rainbow-Washing Away Customers: Does the Consumer's Perception of Rainbow-Washing Affect Purchasing Behavior?" (2022). Association of Marketing Theory and Practice Proceedings 2022, https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/amp-proceedings_2022/9.

Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği (Kaos GL) ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi. (2022). Türkiye'de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu 2022 Yılı Araştırması, Birinci Baskı

Kaos GL. (2020). KaosQueer+'nın 9. sayısı çıktı: Tarih, Erişim Tarihi: 03.02.2024, <https://kaosgl.org/haber/kaosqueer-nin-9-sayisi-cikti-tarih>.

Kaos GL. (2022). LGBTİ+ Hakları, Küresel Standartlar ve Türkiye'nin Durumu

Kaos GL. (2022). LGBTİ+'ların İnsan Hakları 2022 Raporu.

Kazancı, M. (2002). Althusser, İdeoloji ve İletişimin Dayanılmaz Ağırlığı. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 57 (01). DOI: 10.1501/SBFder_0000001698.

Kaos GL. (2022). Türkiye'de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu 2022 Yılı Araştırması.

Kineşçi, E. (2016), Taşrada Kuir Olmak: Konya ve Diyarbakır Örnekleri.

Kline, S. L., & Harris, R. J. (2017). Queer(y)ing Corporate Communication: How to Un(b)end Without Breaking. Management Communication Quarterly, 31(4), 557-564.

Lauretis, T. (1991). "Theory: Lesbian and Gay Sexualities", Differences: A Journal of Feminist Cultural Studies, C. 3, S. 2, s. iii-xviii.

Leisey, TY., (2023). Capitalism's Heteronormative Tendencies and Its Effect on Development Work. https://www.academia.edu/26441252/Capitalisms_Heteronormative_Tendencies_and_Its_Effect_on_Development_Work, Erişim Tarihi: 03.12.2023

LGBTQ Nation. (2021). What is queer theory & why is it important?, Erişim Tarihi: 03.02.2024, <https://www.lgbtqnation.com/2021/10/queer-theory-101-matters/>.

Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2011). Encyclopedia of communication theory. Sage Publications.

M. Bourse & H. Yücel. (2012). İletişim Bilimlerinin Serüveni, Ayrıntı Yayınları.

M. Bourse & H. Yücel. (2015). Kültürel Çalışmaları Anlamak, İletişim Yayınları.

Maas, M. (2019). How Toys Became Gendered, <https://msutoday.msu.edu/news/2019/how-toys-became-gendered>, Erişim Tarihi: 03.12.2023

- Maigret, E. (2004). *Medya ve İletişim Sosyolojisi, İletişim Yayınları, Çeviren Halime Yücel, Başvuru Dizisi 57* ISBN-13: 978-975-05-0851-6.
- Manning, J. & Ark. (2020). 'Queering communication studies: a Journal of Applied Communication Research forum', *Journal of Applied Communication Research*, 48, pp. 1–25. Available at: <https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1789197>.
- Massaquoi, N. (2015). Queer Theory and Intersectionality, *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*, Pages 765-770.
- McDonald, J. (2013). Coming out in the field: A queer reflexive account of shifting researcher identity. *Management Learning*, 44(2), 127–143. doi:10.1177/1350507612473711.
- McDonald, J. (2015). Organizational Communication Meets Queer Theory: Theorizing Relations of “Difference” Differently: *Queer Theory, Communication Theory*, 25.
- McDonald, J. and Kenney, S.C. (2021). Queer Studies and Organizational Communication, *Oxford Research Encyclopedia of Communication*. Available at: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228613.013.1289>.
- McDonald, J. (2016). Expanding queer reflexivity: The closet as a guiding metaphor for reflexive practice, *Management Learning*, 2016, Vol. 47(4) 391–406.
- McKinsey & Company. (2020). Diversity wins: How inclusion matters.
- McKinsey. (2020). How companies can make meaningful progress for LGBTQ+ employees, Erişim Tarihi: 06.12.2023, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/how-companies-can-make-meaningful-progress-for-lgbtq-plus-employees#/>
- Michael Wamer (1993). *Fear of a Queer Planet: Queer Politics and Social Theory*, Minneapolis: University of Minnesota Press..
- Miller, J. (2023). Introduction to LGBTQ+ Studies: A Cross-Disciplinary Approach, <https://milnepublishing.geneseo.edu/introlgbtqstudies/chapter/thirty-years-of-queer-theory/>, Erişim Tarihi: 03.12.2023
- Nielsen. (2023). Report: Examining LGBTQ+ representation in media and advertising, <https://www.nielsen.com/insights/2023/examining-lgbtq-representation-in-media-and-advertising/>
- Oetzel, J. (2023). Rainbow-Washing: Corporate Co-optation and Hashtag Activism, https://toda.org/assets/files/resources/policy-briefs/t-pb-165_rainbow-washing_oetzel.pdf
- Oralgül, E. (2016). Judith Butler's Conception of Identity and Politics, *Dialogues in Philosophy and Social Sciences*, January 2016, 9(1), 47-62, ISSN 1309-1328.
- Oxford Dictionary of English 2e. (2003). Oxford University Press.

- Özbay, C. (2018). Istanbullu Homonormativite ve Üst-Orta Sınıf Gey Erkekler, *Cogito*, Sayı: 90.
- Özçetin, B. (2012). *Kitle İletişim Kuramları, İletişim Yayınları*. 1. Baskı.
- Öztunç, M. & Yıldırım, G. (2021). Gender Communication and Leadership: A Qualitative Research in Managerial Level . *Türkiye İletişim Araştırmaları Dergisi* , (38) , 477-496 . DOI: 10.17829/turcom.930886
- Parker, M. (2001). 'Fucking management: Queer, theory and reflexivity', *Ephemera*, 1.
- V. Pehlivan, P. (2017). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kuramsal Yaklaşımlar: Bir Literatür Taraması, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Yıl:16 Sayı:31 Bahar 2017/1 s.497-521.
- Peryön Yayınları Bilgi. (2018). *Farklılıkların Yönetimi*.
- Putnam, L. L., & Nicotera, A. M. (2018). *Building theories of organization: The constitutive role of communication*. Routledge.
- R.W. Connell. (1998). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar Toplum, Kişi ve Cinsel Politika*. 1.b İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Rahman, M. (2010). 'Queer as Intersectionality: Theorizing Gay Muslim Identities', *Sociology-the Journal of the British Sociological Association*, 44(5), pp. 944-961. Available at: <https://doi.org/10.1177/0038038510375733>.
- Rajkó, A., Herendy, C., Goyanes, M., & Demeter, M. (2023). The Matilda Effect in Communication Research: The Effects of Gender and Geography on Usage and Citations Across 11 Countries. *Communication Research*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/00936502221124389>.
- Reilly, K. L., & Orsak, K. C. (2017). A Historical Perspective On Diversity Management. *Journal of Business And Management*, 6(2), 23-29.
- Rowe, E. (2023). *Rainbow-washing the Media*.
- Rusch., M. (2023). True Colours or Rainbow-Washing Exposed!? - Company Pride in and through Digital and Social Media Reviewed, *ILCEA*, <https://doi.org/10.4000/ilcea.17655>.
- Sarıgöl, P. (2020). Kesişimsellik Teorisi ve Farklılıkların Feminizmi, *Araştırma Makalesi*, Doi: <https://doi.org/10.35235/uicd.715735>.
- Scott, Joan Wallach. (2013). *Feminist Tarihin Peşinde*, Çev. A. Günaydın, A. Sönmez, F., Dincer, Ö.Tümer, Ö. Aslan, İstanbul: BGST Yayınları.
- Sedgwick, E. K. (2007). Epistemology of the Closet. *Cadernos Pagu*, (28), 19-54. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332007000100003>.

- Seidman, S. (1993). Identity And Politics in A “Postmodern” Gay Culture: Some Historical And Conceptual Notes. In M. Warner (Ed.), *Fear of a queer planet: Queer politics and social theory* (pp. 105–142). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Seidman, S. (1997). *Difference Troubles: Queering Social Theory And Sexual Politics*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Spade, D. (2008). Diversity Management and Queer Theory: New Gendered Work Experiences. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(1), 49-62.
- Spurling, N. J., & Canas, E. (2021). Queering Organizational Communication: Toward a More Inclusive and Responsive Field. *Communication Yearbook*, 45, 123-147.
- Souza, E. (2017). Where is Queer Theory in Organizational Studies?
- Şahin, M. (2020). Dünyada Toplumsal Cinsiyet Karşıtı (Anti-Gender) Hareketler. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(3), 654-670. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.736397>.
- Therborn, G. (2006). “Frankfurt Okulu”, *Frankfurt Okulu*, (der.) H.E. Bağçe, Doğu Batı, İstanbul.
- Thomas, D. A., & Ely, R. J. (1996). Managing Diversity: A Framework and A Proposal. *Harvard Business Review*, 74(6), 59-69.
- Trans Rights Europe and Central Asia Index. (2020).
- Turan, S. (2021), Queer Teori ve Aktivist Sanat *International Journal of Arts & Social Studies Dergisi*, ISSN: 2021, Aralık, Cilt: 4, Sayı: 7 Derleme Makale.
- Turner, G. (2016). *İngiliz Kültürel Çalışmaları*, çev. Deniz Özçetin, Burak Üzçetin, Heretik, Ankara.
- Urban Dictionary. (2015). “Rainbow-washing”. <https://www.urbandictionary.com/define.php?term=Rainbow-washing>, Erişim Tarihi: 03.12.2023.
- Vergara, N. (2023). Intersectionality. <https://scholarblogs.emory.edu/queercultures101/2023/10/28/intersectionality-2/>, Erişim Tarihi: 03.12.2023
- Warner, M. (1991). "Introduction: Fear of a Queer Planet". *Social Text* (29): 3–17. <https://www.jstor.org/stable/466295>.
- West, I.N. (2018). *Queer Perspectives in Communication Studies*, Oxford Research Encyclopedia of Communication.
- White, M., Marsh E. (2006). Content Analysis: A Flexible Methodology, *Library Trends*, Vol. 55, No. 1.

Yep, G.A., Lovaas, K.E. and Elia, J.P. (2003). 'Introduction', *Journal of Homosexuality*, 45(2-4), p. 1.

Yoshimura, C. G., & Hayden, S. E. (2007). *The Effects of Gender on Communication And Workplace Relations*.



ÖZGEÇMİŞ



TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : T.C. GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
Enstitü : SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Hazırlayanın Adı Soyadı : SERRA UYSAL
Tez Başlığı : KURUMLARIN QUEER BİREYLERE YÖNELİK
İLETİŞİM STRATEJİLERİ
Savunma Tarihi : 14 / 05 / 2024
Danışman : PROF. DR. HALİME YÜCEL BOURSE

JÜRİ ÜYELERİ:

Unvan, Ad-Soyadı

İmza

Prof. Dr. Halime Yücel Bourse

Doç. Dr. Elgiz Yılmaz Altuntaş

Dr. Funda Kaya

Prof. Dr. Ulun AKTURAN

Enstitü Müdürü