



This project is funded by
the European Union.
Bu proje Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir.



HAKLARA DESTEK
İnsan Hakları Örgütlerini
Destekleme Programı



ÜNİVERSİTELERDE LGBTİQ+ AKADEMİSYENLERE YÖNELİK HAK İHLALLERİ VE AYRIMCILIK

SEVCAN TİFTİK

Bu Rapor Haklara Destek Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğin sorumluluğu tamamiyla Ünivder'e aittir ve Avrupa Birliği'nin ve/veya Haklara Destek Programı'nın görüşlerini yansıtmamaktadır.

ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ÜYELERİ DERNEĞİ - 2021

İçindekiler

GİRİŞ.....	3
Araştırma Süreci	3
1. AKADEMİSYEN OLMAK.....	6
Başarılı ve Çalışkan	6
İz.....	7
Fanus.....	8
2. AKADEMİDE OLMAK.....	11
Bir İşyeri Olarak Akademiye Giriş Stratejileri	11
Akademide Açık Ayrımcılık	14
Akademi Örtülü Ayrımcılık	16
Beden.....	17
Kimlik Atamaları	19
Cinsiyet Çalışmalarını Çalışmak	26
Etiket.....	26
Sicil Dosyası.....	27
Light Konular.....	31
Akademik Baskı ve Korku	32
3. GÜVENLİ ALAN OLARAK ÜNİVERSİTE	34
Üniversitelerin Oryantasyon veya Eğitim Çalışmaları.....	35
Araştırma Merkezleri.....	37
Cinsel Taciz, Mobbing ve Şiddet ile Mücadele Birimleri ya da Kurulları	39
Hocanın Odası.....	41
Öğrenciler	43
Sendikalar ve Mesleki Dernekler.....	45
Sivil Toplum Örgütleri.....	46
Güvenli Alanın Tahayyülü ve İnşası	47
4. POLİTİKA ÖNERİLERİ	52
İş Güvencesi.....	52
Hukuki Güvenceler ve Yaptırımlar	53
Kurum İçi Eğitimler	54
Akademik Çalışmaların Desteklenmesi	56
Öğrencilerin Desteklenmesi	59
Sivil Toplum Örgütleriyle İlişkiler	60
Aktörlerin Etkisi	61
Kurumsallaşma ve İşbirlikleri.....	64

SONUÇ	67
Kaynakça.....	71

GİRİŞ

Üniversite Öğretim Üyeleri Derneği (ÜNİVDER) IPA II. Çerçeve-Haklara Destek Programı kapsamında yükseköğretimde dört temel alanda “hak ihlalleri ve ayrımcılığı” ortaya koymak üzere dört araştırma yürütmektedir. Bu araştırmalardan biri LGBTIQ+ akademisyenlerin üniversitelerde uğradıkları hak ihlalleri ve ayrımcılığı ortaya koymaya yöneliktir. Akademisyenlerin yükseköğretime girişte ve terfilerde yaşadıkları zorluklar ve engeller ile çalışma yaşamlarında karşılaştıkları çeşitli ayrımcılık biçimleri, dışlanma, hor görme, yok sayma, mobbing ve baskıların neler olduğunu tespit etmek hedeflenmiştir. Bunun yanı sıra üniversite kampüslerinin kurumsal mekanizmaları, uygulamaları ve ilişkileriyle güvenli alan olup olmadığı sorgulanmıştır. Araştırma tasarımında elde edilecek veriler ışığında çeşitli politika önerilerinin sunulması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda yükseköğretimdeki açık ve örtülü hak ihlallerini azaltmak, eşitliği arttırmak ve güçlenme zeminlerini çoğaltmak için tamamı akademisyenler tarafından önerilen uygulama örnekleri ve politikalar analiz edilmiştir.

Yükseköğretim sisteminde uğradıkları hak ihlallerini ve ayrımcılık biçimlerini, bir çalışma alanı olarak üniversitelerdeki kurumsal politika ve uygulamalarının temel haklar ve eşitliği tesis edip etmediği irdelenmiştir. Çalışmanın sınırları nedeniyle üniversitenin diğer bileşenleri olan idari personel ve öğrenciler araştırmaya dahil edilmemiş, araştırma görevlisi ve öğretim üyesi pozisyonunda olan akademik personelin deneyimleri ve politika önerileri üzerine niteliksel bir veri oluşturulmaya çalışılmıştır. Yaşanan hak ihlallerinde kurumsal mekanizma ve işleyişin etkisi ile sosyal etkileşimler ile üretilen ayrımcılık biçimleri aktararak, yükseköğretimde ayrımcılığın azaltılması ve güçlenmesi stratejileri üzerine geliştirilen öneriler ortaya konmuştur.

Araştırma Süreci

Araştırma niteliksel veri toplama teknikleri olan derinlemesine mülakat ve odak grup toplantıları ile gerçekleşmiştir. Araştırma kapsamında 25 derinlemesine mülakat ve 12 kişinin katıldığı iki odak grup toplantısı yapılmıştır. Saha çalışması öncesinde geniş katılımlı iki tasarım toplantısı yapılarak soru formunun genel çerçevesi, etik sorumluluklar, kişisel mahremiyeti koruyacak alternatifler ve yollar belirlenmiştir.

Eylül 2020’de başlayan mülakatlardan sekiz tanesi yüz yüze olarak görüşmeciler tarafından belirlenen açık-kapalı mekânlarda gerçekleşmiştir. 2021 Ekim ayı itibariyle salgının yükselişe geçmesi nedeniyle görüşmelere dijital mecralarda devam edilmiştir. Saha çalışması Şubat 2021’de tamamlanmıştır. Kartopu yöntemiyle ulaşılan görüşmecilere ayrıntılı bilgilendirme mektubu gönderilerek kişisel verilerin korunması hususunda aydınlatıcı bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca çeşitli teknik alternatifler sunularak görüşmelerde kendilerini rahat ve güvende hissedecekleri koşulların sağlanması hedeflenmiştir. Görüşmeciler açık isimler yerine “mahle/lakaplar” ile gerçekleşmiştir. Dijital görüşmeler de dahil olmak üzere, görüşmelerin 24’ü görüntülü ve sesli görüşmeler şeklinde gerçekleşirken sadece bir görüşmeci ile çevrimiçi sesli görüşme yapılmıştır. Odak grup toplantılarının ikisi de çevrimiçi sesli görüşmeler şeklinde tamamlanmıştır. Görüşme ve odak grup toplantılarındaki ses kayıtları için gereken onamlar alınarak tam deşifre yöntemiyle dikte edilmiştir.

Derinlemesine mülakat soru formu dört ana temadan oluşmaktadır. Bu temalar; akademiye giriş hikâyesi, akademideki pratik ve deneyimler, güvenli alan ile kurumsal yapı ve politika önerileri başlıklarından oluşmuştur. Derinlemesine görüşmeler ortalama olarak bir saat kadar sürmüştür. Odak grup toplantılarında ise “güvenli alan ve politika önerilerine” odaklanan tematik çerçeveler belirlenmiştir. Araştırmaya katılan 27 akademisyenin görev yaptıkları üniversitelerin kamu-vakıf olma niteliği, akademik unvanları, farklı alanların/bölümlerin temsili ve yer aldığı kentler ile cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliklerinde dengeli bir dağılım oluşturulmaya gayret edilmiştir. 14 araştırma görevlisi, 7 öğretim görevlisi veya doktor öğretim üyesi, 4 doçent veya profesöre ulaşılabilmıştır. Katılımcılardan ikisi ise bu konuda bilgi vermek istememiştir. Katılımcıların 18’i Ankara, İstanbul gibi büyük kentlerde görev yapan ya da yapmış kişilerden oluşurken 7’si daha küçük kentlerde görev yapmıştır. Diğerleri ise bu bilgiyi paylaşmak istememiştir ¹. Katılımcılar arasında trans deneyime sahip akademisyen yer almamaktadır. Trans beyanı bilinen üç akademisyene ulaştığımızda; akademisyenlerden ikisi güvenlik endişesinden dolayı araştırmaya katılmak istememiştir. Biri ise pandemi sürecinde yerleşik bir düzeni olmadığından, bulunduğu mekânlarda güven içerisinde iletişim kuramayacağından araştırmaya katılamamıştır. Bu araştırma kapsamındaki trans akademisyen

¹ Katılımcılara ait künye bilgilerinin ayrı bir liste olarak verilmemesi tercih edilmiştir.

deneyimi eksikliği, bir yandan Türkiye’de, translara yönelik eğitim hakkı ihlalini, bir yandan da bu ihlal ve ayrımcılık karşısında yaşanan güvensizliği görünür kılmaktadır².

Görüşmeler ve odak grup toplantısı verileri NVIVO nitel analiz programında açık kodlama yöntemiyle analiz edilmiştir. 294 açık kod, yedi ana temada kümelmiştir. Araştırmanın sınırları nedeniyle bu raporun ana gövdesini oluşturan beş ana temadan faydalanılmıştır. Rapor dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde akademisyenlerin akademiye giriş ve akademisyen olma hikâyelerine odaklanılmıştır. İkinci bölümde bir işyeri olarak akademideki işe giriş stratejileri, akademide üretilen ayrımcılık örüntüleri ve ihlaller yer almaktadır. Üçüncü bölümde üniversitelerin güvenli bir alan olup olmadığı, kurumsal mekanizmalar ve atmosfer ile sorgulanırken akademisyenlerin güvenli alana dair tahayyüllerine de bu bölümde yer verilmiştir. Son bölüm ise katılımcıların politika ve uygulama önerilerine dair aktarımlarının analizi ile oluşturulmuştur. Raporun her bölümü müstakil temalara değinirken, raporda akademisyen olma öyküsünden başlayan ve geleceğe yönelik politikaları öneren bir izlek takip edilmiştir.

² Bu konuda daha detaylı bilgi için 17 Mayıs ve Kaos GL derneklerinin hazırladığı “Türkiye Üniversitelerinden Mezun Olan Transların, Cinsiyet Geçiş Sürecinin Ardından Üniversite Belgelerinin Değiştirilmesi Taleplerine Üniversitelerin Yaklaşımı” başlıklı değerlendirme notuna bakılabilir.

1. AKADEMİSYEN OLMAK

LGBTİQ+ akademisyenler için dışlanma ve ayrımcılığa uğramanın önüne birtakım stratejilerle geçilir. Araştırma kapsamında; kişilerin kendini var edebilmesi, itibar kazanabilmesi ve etrafında saygı uyandırabilmesi için başarılı ve çalışkan olması gibi taktikler öne çıkmaktadır.

Akademide çalışmak; diğer iş kollarına göre üniversitenin nispeten daha steril bir ortam sunmasından dolayı, fanusta olmakla eşdeğer tutulmuştur. Böylesi bir alanda bulunmak, başlangıçta, diğer iş alanlarına göre daha az ayrımcılıkla karşılaşma konusunda akademisyenlere avantajlı görünür. Öte yandan bu fanusta bulunmak, akademisyenlere sanıldığı kadar da özgür bir alan sağlamamaktadır.

Başarılı ve Çalışkan

Akademiye giriş ve akademisyen olma hikâyesinin arkasında³; lisans hayatına dayanan, kimi durumlarda ise lise yıllarına kadar uzanan akademik ilgi ve merakların etkisi ve akademik olarak hep başarılı bir öğrenci olma vasfı öne çıkar. LGBTİQ+'lar için çalışma yaşamında "çalışkan, başarılı ve uyumlu olmak"; ayrımcılığa uğrama ihtimalini azaltacak bir strateji olarak kurulduğu gibi (Öner, 2015), yaşamı var etme ve sürdürme mücadelesi içerisinde bireysel özelliklerin bir parçasına da dönüşür. Erken eğitim yıllarından itibaren başarılı bir öğrenci olmanın, cinsel yönelim kimliği ile ilişkisini olduğunu düşünen Ozan'a göre, başarılı ve çalışkan olması; ilk gençlik yıllarındaki dışlanmanın, yalnız olmanın, "eksikliklerini" örtmeye çalışmanın, ayrımcılığa daha az uğramaya çalışmanın bir sonucu ve strateji olarak yıllar içerisinde inşa olan bir niteliğidir.

[H]ep aramızda bir tabir vardı, "pamuk prenses" tabir ettiğimiz veya "pamuk prens" tabir ettiğimiz arkadaşlarımızdan uzaktık. Çünkü biz bir nevi cehennemde büyümüştük. Hatta onu deyimleştirmiştik bile; "Bebeğim biz cehennemde büyüdük" gibi... Yani [...] bir insanda duygu durum da oluşabiliyor. Bu başarı denilen şey o zaman özverileri ve gerek özel alanda gerek başka alanlardaki özveri ve yaralarla at başı da gidebiliyor (Alexey)

³ Görüşmeciler çalışma öyküleri ve geçmişleri açısından, ilk ya da uzun soluklu iş tecrübesi olarak çalışma yaşamına akademisyen olarak dahil olmuşlardır. Akademi dışında iş tecrübesi olanlar; sivil toplum örgütleri, uluslararası kuruluşlar, gazeteler, yayınevleri, eğitim kurumları, üniversitelerin idari kadroları gibi, akademi ile zımni bağlar kurulabilecek alanlarda çalışmışlardır. Akademi dışındaki tecrübeler, akademisyenlik tecrübesine göre daha kısa sürelidir ve akademik kadrolara atanmadan önceki geçişte yer alır.

Anlatılarda lisans yıllarında akademisyen olma hedefini bir kariyer planı olarak belirlemek, bu kariyer yolculuğunun gereklerini yerine getirmek doğal bir seyir olarak yer alır. Yüksek derecelerle lisans öğrenimini tamamlamak, kesintisiz olarak lisansüstü eğitimini planlamak, yabancı dil yetkinliğini geliştirme, bir dizi sınava hazırlanma ve başarıyla bu sınavları geçme yerine bu gereklilikler olarak sıralanır. Dereceyle mezun olmuş görüşmeciler, lisans öğrenimi sırasında akademisyen olmaları yönünde hocaları tarafından teşvik edilir ve cesaretlendirilir. Akademisyen olmak 20’li yaşlarda beliren güçlü bir hedef ve yolculuktur. Anti-hero kendisi için akademisyen olmaktan başka bir ihtimal olmadığını şöyle aktarır: “Alanımı çok sevdim, dereceyle bitirdim. Dereceyle bitirdiğim için başka bir seçenek kalmamıştı. Bu yüzden başka bir ihtimal yoktu. Çok sevdiğim bir alanda dereceyle birinci olarak mezun oldum. Çok severek okudum ve hala da severek işimi yapıyorum. Biraz böyle oldu aslında. Başka bir ihtimal olmadığı için”

Çok geçti üzerinden, on beş sene. Zaten hep istiyordum aslında akademide çalışmayı, akademisyen olmayı. Tam olarak böyle kesin bir dönüm tarihi veremem. Ama bir yaşam biçimi olarak, bir kimlik olarak akademisyenlik hep kafamın bir yerinde vardı. Ufaklığımdan beri vardı aslında. Oraya doğru yavaş yavaş yürüdüm. (Şamil)

Üniversitede okurken zaten notlarım çok yüksekti ve bu süreçte hep üniversitede kalmayı hedeflemiştim. Bundan dolayı, yabancı dilimin de olması, derslerimin iyi olması ve okumuş olduğum bölüme karşı ilgi ve alakam, hocalarımdan bana yaklaşımından kaynaklı olarak hep üniversitede kalmayı hedefledim. Ve amacım, ailem de bu konuda beni çok desteklemişti ve bunun üzerine çalışmalar yaptım. Master olsun, dil sınavları olsun bunların üzerine yoğunlaştım ve çok kısa sürede akademisyenlik hedefime ulaştım. (Mehmet)

İz

Bir meslek olarak akademisyenliğe ve bir çalışma alanı olarak akademide olmaya yüklenen klasik ve genelleşmiş anlam, toplumsal faydaya katkı sunmaktan gelir (Budd, 2016). Mesleğin icrası hem kendini gerçekleştirmenin, hem de toplumu dönüştürmenin bir aracı olarak görülür. Toplumsal faydaya hizmet sunduğu düşünülen tüm mesleklerdeki gibi, akademisyen olmaya yüklenen klasik anlam, LGBTQ+ akademisyenlerin hikâyesinde de güçlü bir şekilde yerini alır. Akademisyen olmakla kurulan bağ için “söz üretmek, iz bırakmak, hak ihlallerine ve arayışına ışık tutmak, insanların yaşamına dokunmak, bir tür aktivizm içinde olmak” ifadeleri kullanılır.

Akademisyen olarak toplumu dönüştürme ihtimali ve tarihe iz bırakmak önemli bir motivasyondur.

Benim yaptığım veya başkalarının yaptığı bir şekilde şey yaptığımız hani ortaya koyduğumuz çalışmalar, söylemler, paneller, onlar bunlar falan filan yaşlı büyük hocaların dışında bir kesimi etkilediğini ve artık LGBTİ nedir dediğimizde direkt açılımını rahatça söyleyebilecek bir kıvama getirdiğini görebiliyorum. (Tolga)

Ayrıca sosyal bilimciler ağırlıklı olmak üzere akademisyen olma yolculuğu, aynı zamanda kişisel dönüşümünde inşa olduğu bir yolculuktur. Cinsel yönelim, kimlik ve ayrımcılık gibi kuramsal ilgiler öznel kimliği anlamlandırırken, çalışma alanı ya da yöntemsel tartışmaları arasında güçlü bağlar vardır.

Ve en başta kendi cinsiyet kimliğim ve yönelimimle ilgili çalışma düşüncelerini geliştiren bir zemin de oldu. Yani ben kişisel akademimden [çok da] kişisel kimliğimi ve yönelimimi çok ayırt edemedim hiçbir zaman. Bunu şunun için de açıklamak, savunmak istemem, “ya sen siyahsın siyahlık meselelerini çalış” anlamında da demek istemiyorum. Böyle “dar” da görmek istemiyorum. Ama benim örneğimde bazı siyahlıkların disiplininin sahada, kendimde, bugünün geleceğimde geçmişimde ne anlama geldiğini tekrar tekrar yorumlama imkânı oldu. Ve yolumu çizme imkânı da oldu. (Alexey)

Fanus

LGBTIQ+ akademisyenler; üniversitelerin toplumun diğer alanlarındaki ayrımcılıklarından arınmış olmadığını, tümüyle hukuki güvenceler sunan alanlar olmadığını öğrencilik yıllarından itibaren elbette bilmektedir. Ancak görüşmelerde; akademisyen olma seçiminde ve kararında, bir meslek ve işyeri olarak akademinin sunacağı çeşitli “sızma alanları” hesaba katılmıştır. Üniversitelerde açık ayrımcılık ve tehdidin daha az yaşanacağı düşünülürken, açık ayrımcılığın yerini ima ve tavırlarla üretilen ve üzeri örtülen, gizli ayrımcılığın daha fazla yaşanacağı tahmin edilir.

Ve ben dedim bir şekilde akademisyen olayım. Üniversiteler steril. Tabii diğer bütün üniversiteleri [...] gibi zannediyorum. Üniversite biraz daha steril, işte üniversitede kalayım, akademisyenlik iyi bir zırh, daha düzeyli insanlarla muhatap olurum, kendime bir dünya yaratırım, bir aura örerim. “Bu aura, ördüğüm bu habitusun içinde de yaşarım” kararıyla akademisyen oldum ve akademisyenliğe girdim. (Ozan)

Üniversitelerde eleştirel fikirlerin ve çalışmaların kendisine yer bulabildiği, hak

savunuculuğuna alan açılacağı, az sayıda olsa da kimliğini açık olarak beyan edebileceği kişilerle karşılaşabileceği gibi kabuller akademide sızma alanları yaratabilme fikrini güçlendirir.

Ama yani üniversitenin bu açıdan daha özgürlüklü olduğunu düşünüyorum. Yani en azından teorik bağlamda bir yere kadar konuşulabiliyor bazı yerlerde. Çoğu yerde demeyeyim de.
(Resille)

Akademinin fiziki çalışma koşulları ve akademisyen olmanın yalnızlığı; nispi olarak özerk olmayı, cinsel yönelim kimliğinin çeşitli bağlamlarda kamufle edilebilmesini ve izolasyonu sağlar. Akademisyenlerin kendilerine ait bir odaya ya da masaya sahip olmaları, sosyal baskı ve örtülü ayrımcılığı üretebilecek çoğulluktan kaçmaya, yalnız olmaya imkân tanıdığı için bir avantaj olarak görülür. Akademinin, diğer alanlara göre insanlarla daha az ilişki kurmaya fırsat tanınması, sosyal ilişkilerin bireysel tercihlerle kurulabilmesi ya da tek başına sürdürülebilecek bir iş olması kamuflej ve izolasyonu kolaylaştırır. Nihai olarak tekil çalışma alanına ya da kaçışa imkân tanınması gibi gerekçeler, akademiye “zırhlı ya da korunaklı bir alan, bir fanus” olarak iyi bir iş yeri haline getirir.

Akademi dışında çalışan insanların her birisinin ayrı ayrı ayrımcılığa uğradığını görüyorum. Çünkü çok fazla haşır neşirler insanlarla. Sosyal bir çevre içerisinde çalışıyorlar. Yani o noktada biz daha izole çalışabiliyoruz belli bir alan içerisinde. Belli tanımlı bir iş kısmındayız. (Can)

Akademisyen olmanın sağladığı toplumsal statü ve saygınlık üniversitenin nispi olarak daha steril bir ortam olması ve bu sterilasyonun toplumun büyük bir kısmından uzak olmaya imkan tanınması gizlenme ve kaçınma stratejilerini destekler. Ozan’ın aktardığı gibi toplumun akademiye atfettiği saygınlık muhafazakâr siyasetin hâkim olduğu yerlerde görev yapan LGBTİQ+ bir akademisyenin yaşamını kolaylaştırabilir. “Hocalıktan gelen saygınlık” gündelik yaşamın çeşitli veçhelerinde kalkan işlevi görebilir.

Benim akademik olarak statümü bilen, konumumu bilen, mesleğimi bilen birisi çok daha başka davranıyor ve o lubunyalığım çok daha fazla göz ardı ediyor. Bunu çok fazla deneyimledim. Her yerde böyle. Yani ben zırl zırl polise gittiğimde “memur bey” falan yaptığımda bakışı ayrı, ama kimliğimi çıkartıp gösterdiğimde “buyur hocam” yaptığını çok biliyorum. (Oa)

Akademinin “mesai saatlerinin kamu kurumları ya da özel sektör kadar keskin saatlere sahip olmaması, işçi-işveren ilişkisinin açık yaşanmaması, çalışma saatlerinde tanınan esneklik, kişiye boş vakitler sunması, kıyafet ve beden normları gibi gündelik ayrıntılarda katı kuralların olmaması ve hatta kısmen serbestlikler sunması”; akademiye diğer kamu kurumlarına ve özel

sektöre göre daha iyi bir seçenek haline getirir. Katılımcılar; bakanlıklar gibi kamu kurumlarında heteronormativite ve cinsiyetçiliğin daha fazla olduğunu, fişleme, sansür, denetim ve soruşturma süreçlerinin daha sert yaşandığını söylemişlerdir. Özel sektörde ise çalışma koşullarının ağırlığı, emek sömürsü, iş tanımları ve sınırlarındaki belirsizlik, giyim kodları ve beden normları ile beden performansının kalıplaşmış olması, itiraz mekanizmalarının kapalı oluşu vurgulanır. Farklı çalışmalarda olduğu gibi katılımcılar, sivil toplum örgütlerinde çalışmanın LGBTİQ+ haklarına duyarlılık açısından gelişkin olduğunu düşünse de (Oneil, 2020b-Özel Sektör) alanın istihdam kapasitesinin sınırları aşıkardır.

[E]n nihayetinde hem gündelik yaşam ritmini aslında belli bir ritim dayatmıyor yani hani ve belli bir gündemi de hâlâ dayatmıyor aslında. Hangi konuda makale yazacağını tayin eden bir merkezi bir otorite yok. Var, ama yok. [...] Ama hani bir ajanda da sunmuyor. O anlamda bir özerklik alanı tanıyor olabilir gibi geliyor bana. Yani ben dersimi oluştururken kimse bana haftalık plan sunmadı mesela. Bunun özgürleştirici bir tarafı olabilir galiba. (Metin)

Zırh, evet. Beni bir korusun. Çünkü niye biliyor musunuz, sizin [kendinizi] en iyi kamufle edeceğiniz ve size en iyi saygı duyulmasını sağlayacağınız meslek akademisyenlik de o yüzden. Bu kadar basit. Çünkü kamu görevlisi olsam, bürokrat olsam, KPSS sınavlarına girip devlet memuru olsam yine açık açık mobbing göreceğim, giyimimden, davranışımından şuyumdan buyumdan. Özel sektöre girsem yine göreceğim. Dolayısıyla benim akademisyen olmam lazım. Bu kimliğimle, işte kulağıma küpe takıyorsam, boynuma fular takıyorsam, kibar konuşuyorsam eğer ben dışlanmıyorsam, hakarete uğramıyorsam akademisyen olduğum için. “Bu fazla okumuş, hani süt çocuğu” gibi. [D]üşünseler bile yüzüme çarpamıyorlar saygıdan dolayı. Tahmin etmiyor mu, herkes tahmin ediyor. Herkes. Kırk yaşındayım ve evlenmemişim. Herkes tahmin ediyor. Ama yüzüme açık açık hakaret edemiyor, söyleyemiyor. Çünkü üniversiteler bir nebze olsun biraz daha steril ortamlar. Yani toplumdan biraz daha kopuk daha steril ortamlar olduğu için üniversite öğrencisiyle muhatapsınız. Diğer akademisyenlerle muhatapsınız. (Ozan)

2. AKADEMİDE OLMAK

Bu bölümde ilk olarak LGBTİQ+'ların akademik kadrolara yerleşme ve atanma süreçlerinde maruz kaldıkları veya kalabilecekleri potansiyel ayrımcılıklar dolayısıyla izledikleri stratejiler ele alınmıştır. Bu süreçlerde çoğunlukla bedensel kontrol ve imaj kimliğini örtecek "zorunlu kapalılık stratejisi" izlenirken, toplumsal cinsiyete ve çeşitliliğe duyarlı kurumlarda veya bedensel karşılaşmaların olmadığı yerleşme süreçlerinde bu durumun daha özgürleştirici bir ortam oluşturduğu belirtilmiştir. Halihazırda çalışan LGBTİQ+ akademisyenler için ise durum, açık ayrımcılık ve örtülü ayrımcılık olarak kendini göstermektedir. Açık ayrımcılık durumunda, kişinin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği dolayısıyla gerek öğrencileri, gerekse birlikte çalıştığı akademik personel tarafından "ifşa edilmekle" ve işini kaybetmekle tehdit edilebildiği ve bu durumun kişinin cinsiyet kimliğine ve çalışılan coğrafyaya göre değişkenlik gösterdiği belirtilmiştir. Örtülü ayrımcılık durumunda ise bahsedilen durumlar kişinin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin tahmin edilmediği durumlarda heteronormatif ve ikili cinsiyet sistemine dayalı bedensel kodlar, kimlik atamaları, aile kurma, normatiflik gibi varsayımlar üzerinden ilerlerken; kişinin açık olmaması durumunda, heteroseksüel kişilere yönelilmeyecek söylemler ya da fobik agresyonlar şeklinde kendini göstermektedir. Son olarak, toplumsal cinsiyet çalışmaları alanında akademik çalışma yürüten akademisyenler için ise ayrımcılık durumu; damgalanma, sansür/otosansür ya da imalar yoluyla gerçekleşmektedir.

Bir İşyeri Olarak Akademiye Giriş Stratejileri

LGBTİQ+ çalışanların iş yaşamlarına ilişkin birçok araştırmanın ortaya koyduğu gibi; LGBTİQ+'lar işe girişte ayrımcılık, taciz ve tehditle karşılaşmamak için "zorunlu bir kapalılık stratejisi" geliştirirler⁴. Bu strateji, istihdamda homofobi, transfobi ve ayrımcılığın gerçek boyutlarının tespitini güçleştirir (Demir, 2020). Araştırmamızda da benzer bir tablonun geçerli olduğunu vurgulamalıyız.

Genel olarak akademik kadrolara yerleşme ve atanma süreçlerinde açık ayrımcılığa, doğrudan nefret söylemine ve cinsel yönelim kimliği nedeniyle hak kaybına uğradığını söyleyen görüşmecisi sayısı çok azdır. Akademik ilerleyişinde güvenlik soruşturmalarına uğrayan, kadro

⁴ Araştırmaların ortaya koyduğu gibi LGBTİQ+'ların kapalı olmaları, kendilerini saklamaları depresyon ve anksiyeteye gibi ciddi psikolojik sorunları yaşamalarına neden olmakta, kimlik bütünlüğünü kurmayı ve sürdürmeyi engellenmektedir. (Sosyal Politika Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği; Öner, 2015).

geçiş engellenen ve üniversiteden atılan görüşmeciler olsa da başlangıç aşamasında açık ayrımcılığa uğradığını ifade eden, sadece bir görüşmeci vardır. Bu durum kapalılık stratejisinin farklı şekillerde ve zeminlerde yeniden üretimiyle ilişkilidir.

Kapalılık stratejisinin en yoğun ve ilk olarak uygulandığı karşılaşma zemini mülakatlardır. Mülakatlarda sıklıkla otosansür geliştirilir. Bedensel kontrol ve imaj kimliğini örtecek ve saklayacak şekilde hazırlanır. Yakınlık mesafesi belirli bir uzaklıkta korunur. Cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim temalarında çalışan akademisyenler çalışma temaları, araştırma alanları ve beden normlarını kimlik atmasına izin vermeyecek şekilde nesnelleştirip sunar.

[Girdiği bir mülakat için] Bir de yaz mevsimi falan böyle. Yaz da değil, hava sıcak falan. Kısa kollu giymişim. Bir de dövmem var benim. Bu da belli oluyor. Tip tip ona baktı falan mesela dövme. (İrva)

Bedensel karşılaşmalara tabi olmayan, ÖYP (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı) gibi merkezi sınav ya da atamalar ile görev yapan akademisyenler bu aşamayı daha kolay atlattılar. ÖYP kapsamında görev yapanlar, çeşitli heyetlerle temas halinde olmadıkları için ayrımcılığa maruz kalmadıklarını, ayrımcılığı üreten etkileşim zeminlerinin oluşmadığını söyler. Her iki aşamayı da yaşayan Anti-hero'nun aktarımı, aradaki farkı ortaya koyar. Anti-hero mezun olduğu okulda bölüm birincisidir. Yüksek başarı ortalamasına rağmen, mülakatında verdiği bir referans nedeniyle jüri üyelerinden biri hem referansını hem de onu "marjinal" bulur. Jüride yaşadığı ayrımcılık nedeniyle, kadro girişi engellenir. Anti-hero bir yıl kaybettikten sonra ÖYP programına dahil olur ve ÖYP'nin bir tür kalkan oluşturduğunu ifade eder.

Kariyerimin başında birinci bitirdiğim bölüm beni almadı. Ve bir ayrımcılığa uğradığımı düşünüyorum. Ve kendim farkında olmadığım kimliğim yüzünden aslında bir ayrımcılığa uğradım. Açık bir şekilde asistanlık sınavlarında ve master sınavında bölümde sözü geçen bir profesör hiç unutamayacağım, bana sorduğu bir soruda iki isim kullandım. Alanda iki isimden bahsettim. Örnekler verdim. Son derece güzel cevaplar verdim. Fakat profesörün bana sorusu şuydu; "Neden bu marjinal ve avangard kişileri söylüyorsun? Sen de marjinal bir karakter misin?" dedi. Ben bu şahsa bu sorunun özel bir soru olduğu cevabını verdim. Çok bozuldu ve beni almadılar mesela. O yüzden de başka bir üniversitede ben master, doktora ve katıldığım ÖYP programına dahil oldum. Yani aslında birinci bitirdiğim bölüme alınmadım. Ve belki de marjinal bulundum. "Marjinal misin sen de?" diye bir soru geldi. Şimdi bunun açıklaması çok net benim gözümde. Çünkü örnek verdiğim iki isimden bir tanesi çok bilinen bir eşcinsel bir yazardı. Dolayısıyla gönderme çok netti aslında. "Sen de marjinal misin?" Kariyerim aslında bu

şekilde sekteye uğradı ve ben birinci bitirdiğim bölüme alınmadığım için orada master'ı da bıraktım. Bir yıl kaybettim. Böyle bir başlangıç oldu. Bu nedenle de belki de garanti gördüğüm programa girdim senet imzalayarak. Zorunlu görevle bu şu andaki üniversiteme geldim. Fakat bu başlangıç aşamasından sonra kesinlikle herhangi bir şeye uğramadım. Ben zorunlu hizmetle buradayım. Birçok insanın ben mülakat yaşamasında falan elendiğini düşünüyorum yani. (Anti-hero)

[ÖYP görevlendirmesiyle yer aldığı bölüm için] Bir karşılaşma anı olmadı, kimliğimin dert edinebileceği... (Emre)

Öğrenci olarak öğrenim görülen, akademik personel olarak görev yapılan üniversitenin kurum kültürünün gündelik pratikleri şekillendirmede ya da ayrımcılığın dozajını belirlemede etkisi olduğu açıktır. LGBTİQ+ akademisyenlerin çalışma yaşamlarında ayrımcılığa uğramamak için geliştirdikleri bir başka strateji; güvenli hissedecekleri bölüm ya da üniversiteleri belirleyerek, bu alanlardaki kadrolarda yer edinme gayretidir. Bu strateji ağırlıkla, vakıf üniversitelerinde çalışan ya da çalışmayı planlayan akademisyenler tarafından uygulanır.

Çeşitliliğin desteklendiği, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılıkları önleme politikaları olan, cinsellik-toplumsal cinsiyet-cinsel yönelim-queer gibi akademik çalışmaların engellenmeyeceği, ayrımcılık ve hak ihlalleriyle ilgili araştırmaların yürütülebileceği kadrolara sahip bölüm ya da üniversiteler, güvenli hissedilen yerler olarak tarif edilir. Bu nevi kurumlarda görev yapan akademisyenler, ayrıcalıklı ve şanslı olduklarını sıklıkla vurgular. Akademik kadroyu öncesinde tanımak, saklanmak zorunda olmamak, çalışma ortamında kabullenilmek, özellikle derslerde kendini özgür hissetmek, akademik tercihlerin yanı sıra soluk alınabilen varoluş alanları aramaya işaret eder.

[Ş]öyle bir durum var sadece, tabi ki kendi alanlarımı seçtim yani ona göre ben de. Üniversitelerimi seçtim. Bölümlerimi seçtim. Konularımı seçtim. Şu an da sanki birazcık o konulardan gidiyorum gibi geliyor. Benim yaptığım çalışmalar üzerinden düşündüğüm zaman hani başvuracağım belirli yerler var zaten. Oralara başvuruyorum, oralara gidiyorum. (Mert)

[...] Üniversitesi'nde çalıştım. Ama oradaki ortam hiç hoşuma gitmedi. Yani hem eğitim açısından çok böyle ticari bir ortamdı. Hem de böyle çok da şey olarak da, değişiklik, diverse, çeşitliliğin çok fazla desteklendiği bir yer değil gibi gelmişti. O yüzden de bir yıl çalıştım ve ayrıldım. Ve iş tekrar başvururken de baktım üniversitelerin böyle çeşitliliği destekleyici şeyleri, kamusal açıklamaları ya da böyle bir politikaları var mı diye baktım. Ve şu anda çalıştığım [...]’ne de öyle bir politikası olduğunu... Yani bu tür şeyleri orada görmüş olmak beni etkiledi. Ve

mesela işte cinsel yönelimimi açıklarsam bu sebepten dolayı işten atılamayacağım, bunu bilmek aslında bir anlamda bana güven verdi orada rahat bir şekilde çalışabileceğim konusunda. (Turgay)

Benim şimdiye kadar bulunduğum ortamlar bu konularda çok *friendly* ya da arkadaş canlısı ya da ne bileyim kabullenici, açık fikirli insanlardan oluştuğu için herhangi bir şekilde hani bir ayrımcılığa maruz kalma ya da herhangi bir şekilde ifade özgürlüğümün kısıtlanmasına maruz kalmama durumum benim şimdilik şanslı olmamla da alakalı olabilir. (Dario)

Akademide Açık Ayrımcılık

Çalışma yaşamına dahil olan akademisyenlerin büyük bir kısmı, akademiye giriş hikayelerinde olduğu gibi, çalışma yaşamlarında da zorunlu kapalılık stratejini devam ettirirler (O’Neil, Ergün, Değirmenci, Turanlı, ve Erkengel; 2020a). Ayrımcılığa uğrama riski, çalışma yaşamında devam ettiği, hatta bir adım öteye giderek işsiz kalma tehdidine dönüştüğü için kapalılık stratejisi yeni formlar olarak sürdürülür. Akademisyen olmak bir meslek haline dönüştükçe, akademik kariyer ilerledikçe, kimlik yönetiminde “kapatma stratejisinin” benimsenmesi mümkündür. Çalışma yaşamındaki damgalanmanın veya potansiyel ayrımcılığın sicile dönüşmesi kaygısı, öğrencilik sonrasındaki yıllarda kimliği örtme, kaçınma stratejileri gibi çeşitli bağlamlarda ortaya çıkar. Ancak daha küçük ya da dar olarak nitelendirilebilecek ilişkilerde güven alanı oluşursa, diğer meslek gruplarında olduğu gibi (O’Neil, Ergün, Değirmenci, Turanlı, ve Erkengel; 2020b) LGBTİQ+ akademisyenler de kimliklerini açma stratejilerinde farklı pozisyonlar alırlar. Mert’in tarifiyle “çok sesli açılma, sesli açılma ve sessiz açılma” stratejileriyle cinsel yönelim kimliği beyanlarında farklı tonlara karar verilir.

Kapalılık stratejisi nedeniyle açık ayrımcılık, tehdit, taciz ve nefret söylemiyle karşılaşan akademisyenlerin sayısı azdır. Taciz ya da tehdit ile karşılaştığını söyleyenler arasında; toplumsal cinsiyet kimliği kadın olanların erkek akademisyenler tarafından uğradığı taciz vakaları vardır. Cinsel yönelim kimliği, okul dışı bir zeminde öğrencisi tarafından farkedilen bir görüşmeci, öğrencisi tarafından üç yıl boyunca sistematik olarak “ifşa edilmekle” tehdit edilir. Bir başka görüşmeci ise, görev yaptığı taşra üniversitesinde, yöneticiler tarafından “ahlaklı ve adaplı olması gerektiği aksi takdirde kentte yaşam şansı olmayacağı” söylenerek yerel eşraf ile tehdit edilir. Taşra üniversitelerinde kent ve yerel unsurlar tehdit söyleminin önemli bir parçasıdır. Aynı görüşmeci bu dönemde kimliğinin tahmin edilmesi nedeniyle, bir tür gözdağı

olarak kendisine daha fazla ders yükü verildiğini, haftada 45-50 saat çalışmak zorunda bırakıldığını ekler. Jan taşra üniversitelerindeki genel atmosferi şöyle aktarır:

Çünkü şöyle bir durum da var ister istemez, sonuçta kadın kimliğimle birisi olarak sadece açık olarak cinsel yönelimimle ilgili olmasa bile çok inanılmaz kötü yani taşra üniversiteleri. O bile aslında yeter yani. (Jan)

Akademisyenlerden Emre ders sırasında toplumsal cinsiyet kimliklerinin atanmasına dair bir anekdot sunar. Bu dersten sonra, bir hafta içerisinde, rektörlük tarafından görüşmeye çağrılır. Görüşme günü rektör “Sen kız mı olmak istiyorsun?” der ve sonrasında silahına sarılma hareketine benzer bir harekette bulunur. Emre, savcılığa ve polise suç duyurusunda bulunur. Ardından hakkında iki ayrı konuda idari soruşturma başlatılır. Sosyal medya paylaşımları nedeniyle siber suçlar tarafından gözaltına alınır. Üniversite yönetimi tarafından kentin diğer ucunda yer alan başka bir bölüme sürülür. Doktora dersleri için başka bir kentte yer alan okuluna gitmesine izin verilmez. Tehdit, mobbing ve hakaret ile geçirdiği dönemin sonunda istifa ederek üniversiteden ayrılır.

Oradan itibaren zaten bütün bu şey süreci başladı. Ben önce gerçekten anlamadım neyi kastettiğini, ne olduğunu. Daha sonra işte derslerde ne tür filmler izlettiğimiz üzerinden muhabbeti. Gayri ahlaki şeyler izlettiğimize işte bundan benim mesul olduğuma, işte dair bir şeyler söylerken ben işte “sizin böyle konuşmaya hakkınız yok, yani bu yaptığınız ne profesyonel ne ahlaki bir şey, dolayısıyla böyle bir şey soramazsınız bana” gibi bir şey derken o benim bu şekilde karşılık vermem üzerine yükseldi ve işte ayağa kalkıp silahına sarılma hareketi gibi bir harekete geçti. “[Kent İsmi]’de olduğunu bilmiyor musun” şeklinde ifadeler kullanarak (Emre).

Çalışma yaşamındaki kapalılık hali “kimliğini bastırmak, açık olmamak, kendini belli etmemek, kimliğini ortaya koymamak, falso vermemek, bu hayatı ön planda ve dolu dolu yaşamamak” gibi ifadelerde karşılığını bulur.

Bu kimliğimi her zaman bastırduğım için herhangi bir sıkıntı yaşamadım. (...) Çünkü yani çok fazla kendimi belli eden, kimliğimi çok fazla ortaya koyan birisi olmadığım için çok fazla insanların karşılıklarına çok soru işareti olacak açıkçası çok falso verecek şeylerde bulunmadığım için o tarz şeylere maruz kalmıyorum. (Mehmet)

Oldu dersem gerçekten haksızlığa ve ihlale uğramış insanlara çok büyük haksızlık yaparım. Olmadı gerçekten yani. Çünkü beyan vererek açılan, akademide böyle yaşayan birisi değilim. Ama tabii ki herkes anlıyor ve okeyler bence bu konuda. Uğramadım yani, hayır. (Oa)

Akademi Örtülü Ayrımcılık

LGBTİQ+ akademisyenlerin aktarımlarından gündelik hayatta ve sıradan akademik ilişkilerinde “örtülü, görünmez, dolaylı ve somut olarak ortaya konulmadığı için de kanıtlanamayan, iddiaya dönüştürülemeyen, bir anlamda belgesiz ya da resmi olmayan ayrımcılık” biçimlerine maruz kaldıkları görülür. Ayrımcılık çoğu defa açık tehdit biçiminde gerçekleşmez ya da yazılı hale gelmez. Bu nedenle bazı durumlarda onunla “mücadele etmek mümkün” değildir.

Ayrımcılığın izlerini taşıyan birçok etkileşim, bilhassa kişiler arasındaki gündelik etkileşimler kafa karıştırıcıdır. Anlatılarda kimi söylem ya da olayların ayrımcılık olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğine muhatap olan kişinin de kolaylıkla karar veremediği ortaya çıkmıştır. Kimlik atamaları gibi yerleşik norm haline gelen ayrımcılık biçimleri ise bir görüşmecinin tarifi ile “kabul edilebilir” ayrımcılık sınıfında görülebilir. Örtülü ayrımcılığın bazı şekilleri “kasıtlı saldırganlıktan ziyade alışkanlıklar” (Formby, 2017) olarak yorumlansa da kimi durumlarda kasıtlı saldırganlaşma biçimine de bürünebilir. İrva örtülü ayrımcılığa; “açık olmayan etiketlemelerin ve bakışların hakim olduğunu, cinsel yönelim kimliğine dokundurmalarla değinildiğini, art niyetli ve pasif-agresif bir tutumun üretildiğini” söyler. Böylelikle örtülü ayrımcılığın en büyük handikapı ortaya çıkar. Örtülü ayrımcılık açıkça ortaya konmaz, sinsice işletilir ve kanıtlanamaz.

Mesela başvuru mekanizması da yok. Atıyorum mesela komite izleme merkezine başvuracağım. Yani mobbing şeyi var üniversitede. Başvuramıyorum. Çünkü açık bir şey yok. Bu anlattıklarım da böyle şu an rahat anlatabiliyorum yani. Olayı yaşadığım zamanları hiç unutmuyorum ben. Bunları anlatamazdım kolay kolay. Sesim çatallanırdı, ağlamaklı olurdum. Bir de insanlar şey diyor yani, cinsiyet kimliğimle cinsel yönelimimle bağdaştırılan direkt bir şey olmadığı için insanlara da anlatamıyordum yani sorunu tam olarak. Hani direkt bana homofobik, fobik, cinsiyetçi bir şey söylense böyle açık açık hakaret edilse, diyeceğim ki “bana bunu söyledi”. Onu da demiyor. (İrva)

[E]ğer bir örtük ayrımcılıkla karşılaşırsanız ya da bir şekilde belki işte cinsel kimliğinizi bir vesileyle açıkladığınızdan dolayı bir alınmama durumu ya da işte ilerde atıyorum herhangi bir başka bahane söyleyerek işten çıkarma durumu olursa... Bu tarz şeylerle benim açık olarak tanık olamayacağım şeyleri kapalı kapılar ardında eğer bazı kararlar verilirse daha idari boyutlarda bu noktada ben şeyi hiçbir zaman kanıtlayamayacağımı biliyorum mesela. Yani eğer sebebi cinsel kimliğimse. Bu durum tabi ki bir şey yaratıyor. [...] [K]anıtlayamayacağını bilme halinin yarattığı bir güvensizlik ve bir güçsüzlük var. (Mert)

Beden

Örtülü ayrımcılıkta, beden ve bedene ait normlar heteronormatif kodlarla denetlenmek istenen bir birimdir. Aynı zaman da ayrımcı tutum sıklıkla bedensel iletişim ve mesajlarla aktarılır ve üretilir. Bedenin kontrolü ve takibi, bedensel performansın takibi ve ikili cinsiyet rejiminin normlarına uyup uymaması ayrımcılık ve kimlik yönetimi stratejileri bağlamında anlatılarda sıklıkla yer alır.

Ayrımcılığa uğradığımı değil de, ayrımcılıktan ziyade belki şey türü, nasıl diyeyim, mobbing türü şeyler yaşadığım zamanlarda belki bu direkt olarak değil, nasıl diyeyim, en azından hissettiğim şey. Bunun kanıtlanmış, belgelenmiş bir şeyi yok elbette. Ama bu tür durumlarda, hani mobbing uygulandığını hissettiğim zamanlarda bazen bunun benim, nasıl diyeyim, gender ifademle ilgili bir şey olduğunu. Yani tam olarak beklenen erkekliği perform etmediğimden dolayı mobbinge maruz kaldığımı hissettiğim dönemlerde oldu. (Turgay)

Beden ve davranış normlarının cinsel yönelime dair izler taşımaması ve kişilerin, genelleşmiş cinsiyet normlarıyla uyumlu bulunması; kapalılık stratejilerini destekleyen, ayrımcılığı azaltan etkiler yaratır. Anita'ya göre "tehdit unsuru" olarak algılanmamasının" temel nedeni "çocuksu bir halinin olmasıdır". Çocuksu görünümü; önemsiz ve cinsiyetsiz olarak varsayılmasına neden olur. İrva ise görev yaptığı yerde feminen beden kodlarına sahip bir akademisyen ile kendisinin gördüğü muamele ve konumlandırılış farkı için, "beni çok rahatsız edici bulmadılar" der. Bir başka durumda ise "maskülen olmamak, kısa saçlı veya sert olmamak gibi" lezbiyen olmaya dair normları taşımamak, kadın imajı ile uyumlu olmak, ayrımcılığı azaltan bir etkidir.

Beden kodlarının ikili cinsiyet atamalarıyla uyumlu olmamasında, gey akademisyenler erkek egemen dünyanın zayıf ve naif çocukları olarak atanır. "Nazik/kibar bir çocuk", "süt oğlanı" olarak kodlananlar, erkeklik dünyasında yeterince erkek olmayanlar, ciddiye alınmaz. "Yok canım o öyle bir şey yapmaz" cümlesindeki gibi, kabullenmeme veya reddetme reflexleri gelişebileceği gibi, bazı durumlarda feminen duruş, agresifleşen tepkilerle karşılaşılır.

Bilmiyorum da, böyle hani çok belli eden biri olmayabiliyorum ortamına göre. Laçoluklar yaptığımdan değil, böyle laço hareketlerim olduğundan değil ama böyle daha nötr oluyorum. En fazla bu durumdan "bu da işte çok nazik çocuk" falan gibi böyle üzerime yine erkeklikler boca edilebiliyor. (Resille)

[İsim] sen gerçekten çok iyi iş başardın" neyse, dedikleri zamanlar oluyor yani. Öyle şeyler oluyor. Öyle bir yerden büyük olasılıkla şey düşünüyorlar; "yok canım o yapmaz öyle şey" falan.

[...] Bence yönetim kadrosunda ve akademi içinde kesimlerin “yok canım o öyle şey yapmaz, çok başarılı çocuk çünkü, yok canım o öyle değildir herhalde” falan “neyse canım” deyip konuyu kapattıklarını düşünüyorum yani kendi zihinlerinde. Sorguladıklarını veya düşündüklerini zannetmiyorum. (Sinan)

Yükseköğretimdeki erkeklik kültürünün bir parçası olan erkek öğrencilerin ayrımcı tutumları, hoca-öğrenci ilişkisindeki hiyerarşiye rağmen daha belirgin olabilir. Lisans yıllarının ilk aşamasında öğrenciler arasında farklılıklara kapalı olma cinsel yönelim ve kimliklere yönelik ön yargıların fazla olması, eril dili daha açık kullanmaları yaygındır. Öğrenciler jestler, mimikler ve taklitlerle erkekliğin normlarına uyum göstermeyenleri dışlayarak, hocalarını “ciddiye almama, yok sayma, dalga geçme” gibi ayrımcı ve küçümseyici tavırları üretebilir.

Erkek egemen kültürün bir ürünü olarak konumlandırıyorum. Öğrenci de olunca hoca da olunca benzer tavırları sergiliyorlar. Benzer işte, bir şey söyleyince dikkate almama mesela öğrencide. Bunu hoca da yapabiliyor. Yani en fazla sanırım böyle şeyler yaşadığımı söyleyebilirim. (Resille)

Genellikle kadın öğrenciler daha yakın buluyorlar beni kendilerine. Ama erkek öğrencilerin bazen çok agresifleştikleri oluyor. Ve benden sebepsiz yere nefret ettikleri falan oluyor bazen erkek öğrencilerin. Bunda belki böyle bir şey olabilir. Ama dediğim gibi ben paylaşmadığım için sadece onlar kendi gördükleri şey üzerinden bir tahmin yürüttükleri olabilir belki. (Turgay)

Ama şey de salt bana bireysel olarak gelen jest mimik, öğrenci kaynaklı biraz var. Onun farkındayım. [...] Bu çok bariz bir şey. O konuşan grubu az çok biliyorum ve bakışlarından anlıyorsunuz zaten bir şeyleri. (Tolga)

LGBTIQ+ akademisyenler, beden ve bedene içkin tavırlar, giyim ve giyimi tamamlayan unsurlar gibi faktörlerin etkileşim alanı üzerindeki hakimiyetini bilir ve yönetirler. Etkileşimde kurulacak ilişkinin sınırları bir kaçış ve uzak durma mesafesi olarak kurulurken, görev yapılan kentin ya da üniversitenin atmosferi giyim kodlarını belirler.

Eyvah dedim, giyimimden mesela... Daha dar değil geniş pantolonlar, kot pantolon değil daha kanvas pantolonlar giymeye başladım. T-shirt değil gömlek. Renkli giyinmeyi severdim, renkli giyinmeyi bıraktım. Mesela ben [Üniversite İsmi]'ne şıkır şıkır gelirdim. Ondan sonra küpeler çıktı, takılar çıktı, saç modelim değişti, konuşmam değişti. (Ozan)

Bedenin denetimi ve otokontrolü Ozan'ın aktardığı gibi kimliği parçalaması pahasına ikili bir yaşamı beraberinde getirebilir; sırt çantasında ikinci yaşamın kıyafetlerinin taşınmasına, konuşmadan davranışa, kahkahadan selamlaşma biçimlerine uzanan bir yelpazede baskı

artıkça ikili bir yaşam inşa olur. Bedenin gözetlenmesi aynı zamanda bedenin hizaya çekilmesini ya da mesafe almayı beraberinde getirir.

Ben sırt çantama yedek kıyafetle giderim iş yerine. Gömleği ve kravatı çıkarırım. Hatta dolabımda bile yedek kıyafetlerim vardır. Okuldan çıktıktan, bir kafenin tuvaletine girerim, t-shirtümü geçiririm, küpemi takarım ve öyle yürürüm Beyoğlu'na. Her gün. İstanbul'dan. Varın bunu yazın işte. Her gün kıyafetini sırt çantasında getirip kıyafetini değiştiren birisiyim ben. Bu kadar. Daha ne olsun yani. Konuşmamdan davranışıma kadar her şekilde.... (Ozan)

Özellikle de erkek iş arkadaşlarımla ya da idareciler, benden üstteki idarecilerle iletişimimde buna net bir şekilde dikkat ediyorum. Onlara çok fazla fiziksel olarak özellikle de dokunmama konusunda ya da samimi kelimeler kullanmama konusunda dikkat ediyorum.(Turgay)

Kimlik Atamaları

Heteronormatif zihnin en sıradan ve yalın kimlik atamaları, yaşamın sıradan ayrıntılarıyla ve gündelik dilin üretimiyle işler. Kimlik atamaları ikili cinsiyet sisteminin en yaygın ayrımcılık biçimidir. Hitap ya da seslenişlerden özel yaşama dair sorulara; esprilerden homofobik meraklara kadar geniş bir yelpazede kimlik atamaları gerçekleşir. Kimlik ataması doğumda atanan cinsiyetlerin varsayılan kabulleri üzerinden inşa olur. İrva en çok çatışma yaşadığı ve her defasında tahsis ihtiyacı duyduğu diyalog "cinsiyet kodları olan hitap etme" biçimleridir. "Kadın, adam, bey, hanım, beyefendi" gibi seslenişlerin yazılı ve sözlü biçimlerini her defasında düzelttiğini ancak her defasında "Peki sana ne diyelim? Nasıl seslenelim?" sorusu ile karşılaştığını ve kendisinin "sadece isim ile hitap etmenin yeterli olacağını" vurgular.

Kadın iş arkadaşlarım diyeyim- "neden yok kız arkadaşın" gibi böyle daha direkt sorular. Ama erkeklerden gelmedi hiçbir zaman böyle bir soru, "neden yok" diye. Daha çok kadın iş arkadaşlarımdan duydum. Hani cinsiyetsiz bir şekilde sormuyorlar. "Neden sevgilin yok?" demiyorlar. "Neden kız arkadaşın yok" şeklinde soruyorlar. Bu da bir varsayıma dayanıyor tabii. (Turgay)

Kimliğim belirsiz. Yani görüntüde şimdi bir baktığınızda bir kadın silüeti. Ama nasıl bir kadın, bunu kimse bilmiyor. Yani gölgede de kadın mı erkek mi ayırt edersiniz ya cinsiyet hani biyolojik cinsiyet açısından, toplumsal cinsiyeti yine ayırt edemeyiz ama ben biyolojik olarak cinsiyetimle uyumlu toplumsal cinsiyetim, o açıdan. Ama dediğim gibi yani arkada bir yaşam sürüyorum. (Mrs. Dalloway)

LGBTİQ+ akademisyenler, meslektaşlarıyla hemen üniversite atmosferinde hem de üniversite dışında sosyal ilişkileri kurup sürdürürken handikaplar yaşarlar. Çünkü kimlik atamaları en sık sosyalleşme zeminlerinde özel yaşama yönelik merak, ilgi ve yorumlar etrafında üretilir.

“Hocam senin ne zaman düğününü yapıyoruz?” tarzında şeyler oluyor. Bu da onlara has değil, bence bu toplumun genel bir hastalığı. O yüzden de buna çok takılmıyorum. Kimse takılmıyor. Çünkü bu sadece bana olmuyor. Bu bekâr kadın akademisyenlere de oluyor. Bekâr beyaz hetero erkek akademisyenlere de, herkese oluyor. Kimliğimle alakalı olmadığını biliyorum. Sadece şu var, “ben bu kimlikteyim, ben evlenmeyeceğim, resmi olarak böyle bir şey mümkün değil şu anda, farkında mısınız?” diyesim geliyor içimden. (Tolga)

Sık sık kimlik ataması yapılıyor. Boğazına bıçak dayamasa da senle “hayatında biri var mı” falan ya da “sen ne zaman evleniyorsun” ya da böyle sorular her yerde oluyor yani. (Elifcan)

LGBTİQ+ akademisyenler okul dışındaki yaşamlarında meslektaşlarıyla görüşmediklerini ya da az sayıda kişiyi okul dışındaki hayatlarına dahil ettiklerini söyler. Az sayıda güven veren kişi veya ilişkide dolaylı ya da doğrudan açılırken, okul dışındaki arkadaşlıklar genellikle güven veren küçük ilişki ağlarıyla sınırlı tutulur. Kuşaklar arasındaki fark açılma ve kapalılık stratejilerinde etkilidir. Genç akademisyenlerin cinsel azınlıklarla ilgili ön yargılarının kıdemlilere göre daha az olduğu bazı görüşmeciler tarafından ifade edilir.

Bizim bölümümüzde böyle daha işte iki kuşak var gibi. Bir böyle yaşlılar var. Bir de genç kuşak var. İşte genç akademikerler. Arada bir şey de yok, yumuşak bir geçiş yok çok fazla. Dolayısıyla biraz daha işte yaş olarak da yakın olduğum insanlarla bir arkadaşlık ilişkisi kurdum yani yıllar içerisinde. Okul dışında da birlikte vakit geçiriyoruz. Ve onlara zaten ben açığım yani. Bir partnerim de var. Yaklaşık altı yıldır. Birlikte de sosyalleşiyoruz. Açıkçası orada da böyle ayrımcılığa uğradığıma dair bir hissiyat geliştirmiyorum. (Metin)

Yemekteyiz. Rektör hoca var, [...]’dan bir adam var. Hani koskoca adamlar, siz neden bununla ilgileniyorsunuz? Onlar dahi mesela “ya işte uygun birini tanıştıralım mı” gibi şey yapıyorlar yani. Büyük hocalar yapıyor yine işte. Prof’lar, yaşı daha büyük olanlar. Benim yaş grubumdakiler ya da işte dediğim gibi çoluğu çocuğuyla [uğraşiyor]. Kendi dertlerinde onlar. Zaten [onlarla] böyle sosyallik de azalıyor ya. Özellikle çocukları küçükken. Yaş grubumdakiler çok yapmıyor ama büyükler yapıyor bunu. Öyle olunca keşke benim yaşımıdakiler yapsa biraz daha rahat konuşurum. İşte prof’lar, bölüm başkanları, rektör, filan yapınca hani yani orada şey yapıyorsunuz, yani ne desem tam olmuyor. (Mrs. Dalloway)

Bölüm-fakülte yemekleri gibi iş arkadaşlarının yer aldığı daha formal buluşmalarda özel yaşama ilişkin soruların ve yorumların artması bu türden buluşmaları zorlayıcı kılar. LGBTIQ+ akademisyenler yemekli toplantılarda kısa süre kalarak, sessiz ve görünmez olmaya çalışarak, soru ya da yorumları duymazdan gelerek, diğerlerinin yaşamlarına dair hiçbir diyalogu açmayarak kendilerini zorlayan tutum ve söylemlerle baş etmeye çalışırlar.

Atıyorum, ben iş arkadaşlarımla hiç takılan birisi değilim. Çünkü hani başka kafalar filan. Çok nadiren olabilir toplu yemekler falan. Zaten evli çiftler eşleriyle gelebiliyor falan. Sevgilisi olanlar belki sevgilisiyle geliyor. Ama ben gitmiyorum. Sevgilim olduğu dönemde de gitmedim. Dolayısıyla oralarda “ah niye tek geldin ya” falan gibi şeyler olabiliyor. Ya da ondan sonrasında işte fix sorular, “en son ne zaman sevgilin oldu? Nasıl ayrıldın sonra sevgilinle?” fix sorulan sorular sürekli soruluyor aslında yani. O kadar az da değil bu arada yani. Bir araya bu çok fazla pandemiden ötürü yedi-sekiz aydır bir araya gelemiyoruz zaten. Ama geldiğimizde de konuşuluyor bunlar. Ben hiç sormam mesela. Ama onlardan gelebiliyor. (Oa)

Yani her zaman ilişkim yok demek zorunda. Tabii yalan söyleyen -yalan demeyeyim de- bunu şey yapmak için, ilişkisi var ama bir erkekle, ama o erkeği tanıştırmıyor gibi davranan insanlar da var. O da onların baş etme ya da işte ortaya çıkma hali. Eleştirmek için de söylemiyorum ama. Ben de hani olsa dahi yokmuş gibi davranma yolunu seçtim diyeyim. Orada öyle bir şeyiniz oluyor. Ya da bir yere gideceksiniz, işte yanınızda birini götürüyorsunuz. İşte o akademinin sosyalleşmesi. Ya da işte [...] oluyor. [...]’ya ben yalnız gitmek durumunda kalıyorum gibi. (Mrs. Dalloway)

Akademisyenlerin eşleriyle katıldıkları daha geniş buluşmalara partnerleriyle katıldığını- katılabildiğini söyleyen sadece iki görüşmeci varken; bu sayının okul ortamının nispeten daha liberal olduğunu ifade etmiş görüşmeci sayısından çok daha az olduğunu da vurgulamalıyız. Hatta *ayrıcalıklı* yerlerde çalışan görüşmeciler arasında partnerleriyle yemekli bir toplantıya gitme girişimlerinin infial yaratabileceğini, böylesi bir buluşmaya cesaret edemediklerini söyleyenler de vardır.

Kendi çalıştığım kurumda kimliğini neredeyse açık yaşayan iki kişiyiz biz. Ve ikimiz de şundan endişeliyiz -bunu kendi aramızda konuştuğumuz için anlatıyorum- bu akademik kurullarda şehir dışında yapılan kurullara çok böyle aile ortamı olsun diye herkes eşleri ve çocuklarıyla geliyor. Biz mesela partnerimizi götürmeye kalksak neyle karşılaşırız telaşesi var. Ve bunu son iki senedir konuşuyoruz açıkçası aramızda. Yapmadık. Çünkü yapmaya cesaret edemiyoruz ne olur ne olmaz diye. (Tolga)

Akademisyenler özel yaşamıyla ilgili soruların ötesine geçen, evlilik propagandasına dönüşen diyaloglar ya da çöpçatanlık girişimleri anlatılarda yer alır. Kıdemli akademisyenler daha genç olanların özel yaşamlarına dair yorumlarda bulunurken “ailenin büyüğü” olarak evlilik çağının yaklaştığını ve doğurganlığın geçtiğini hatırlatır. “Ailecilik” hem ailenin kutsanması ile hem de aile büyüğünün evliliği pompalaması ile işler. Evlilik zamanının geldiğine yönelik tavsiyeler ya da şaka yollu sohbetler bir tür tacize dönüşür.

Aslında bakılırsa birazcık bu konuda ketumum ve kolay kolay çok kimse bir şey sorabilir durumda değil. Ama bazıları işte hiyerarşik olarak da aslında ast-üst ilişkisinde çalıştığım insanlar kendilerini bir şekilde biz bir aileyiz. Yani benim rızam dâhilinde olmadan biz bir aile oluveriyoruz. Zaman zaman işte çok yakın bağları olan bir aileyiz ve biz birbirimizin her şeyini bilip her şeye karışabiliriz kadar geliyor. Açıkçası ben çok özel hayatımla ilgili olan sorulara cevap vermiyorum. Kimsenin de sormuyorum. Böyle bir pratik gelişmedi. Ve sanırım onlar da işte “kız arkadaşın var mı?” “kız arkadaşın yok” tadında arada bir sorulsa da çok da bu konunun kurcalanmasına belki ben izin vermedim ya da belki de onlar kurcalamaya korkuyorlar. Çünkü onlar da hani bazen şey olur ya aileler kondurmazlar. Gerçekten kendi kurdukları ailede konduramıyor olabilirler. Çok da eşelenmiyor hani bu tarz şeyler. Birazcık da “var mı yaa, hani şunu da yapalım” tadında kalıyor. Çok da eşelenmiyor. (Sinan)

Danışman hocamın sürekli bana evlenme konusunda baskı yapması. “Otuz beş yaşına geldin, hala evlenemedin, ne zaman evleneceksin”, bu konuda işte “bütün hocalar evli, evli olmayan bir tek sen kaldın” bu tarz çok sözlere, tacizlere maruz kalıyorum hâlâ, şakayla karışık da olsa... (Mehmet)

Hala doğurgan olabilirim filan. Yani onların iyi, normal düzenine hala gidebilecek bir şansım hala olduğu için... Belki o kadar sadece cümlelerle, kendilerince şakalarla şey yapıyorlar ama ilerde daha vahim olacağını düşünüyorum. Bilmiyorum göreceğiz. (Mrs. Dalloway)

40’lı yaşlardaki bir akademisyene evlilik bahsiyle ilgili yöneltilen kimi gündemler zaman zaman cinsel yönelim kimliğini sorgularken, zaman zaman ise bir tür çöpçatanlık hevesini içerir. Akran çöpçatanlık sohbetlerine kapı aralama çabaları; merak, sorgulama ve aracılık biçimlerinde tezahür eder. Üniversiteye yeni atanan genç ve bekâr akademisyenlerden bahis açmak, genel toplumsal kabulde evlilik çağına geldiği halde neden hâlâ bekâr olduğunun sorgulanması, doğurganlığa, ebeveyn olmaya dair zaman normlarının bilgiçlikle hatırlatılması bu türden diyalogların akslarını oluşturur.

Ve ufak ufak şeyler başladı, tacizkâr sorular. Mesela “hocam niye bekârsın?”. Hani bu yaşa gelmiş, bekâr olunmaz. Mutlaka size bir asistan ayarlanıyor. Gelen genç asistan atanmış kızlardan. Bekârı potansiyel tehdit görüyorlar. Biri geliyor, hemen onu bir evlendirelim. Üniversite bir anda akademik ortamdan çıktı, Müge Anlı’nın stüdyosu gibi bir yer oldu [Üniversite İsmi] Üniversitesi. Arkadaşım telefon açıyorlar, “buyurun?”, “[İsim] hocam odanızda mısınız?”, “Buyrun?”, “Çaya geleceğiz”. Odalar arasında çay içme. “Buyurun gelin”. Hani böyle o kadar ilginç ki, geliyorlar, devamlı özeline dair sorular. Sizi tanımaya çalışıyorlar. İşte bilmem “arkeolojiye de bir asistan geldi yeni, genç, çıtı pıtı bir kızcağz. Onunla ne düşünürsünüz? Tanıştırırsak mı?” falan. Evlendirme. Bakıyor ki ayak diriyor, evlenmiyor, “haa var mı bunda bir şeyler” diye şüphelenmeye başlıyorlar. O şüpheleri de sorulardan anlıyorum. (Ozan)

Ve insanlar evliler ve buna göre bir sosyal yaşamları var. Bir şekilde bu sosyal yaşama dâhil etmek istiyorlar etraflarındaki insanları da. Bir evlendirilme şeyindeyim bu ara mesela. İşte “şu fakülteden şunu çağırdık, sen de gel kahve içelim”. Ya da işte “şununla siz de dışarı çıkın”. Ama artık herkese de hayır demek de olmaz. “Sen de bulunmaz hint kumaşı mısın?” falan filan. Bu tarz bir durumumuz var. Son zamanlardaki gündemimiz birazcık böyle. (Sinan)

Çünkü kendileri baktığınızda mükemmel, evli-mutlu-çocuklu, tikleri atmışlar. Akademik hayatta da belli bir yere gelmiş. Zaten o her şeyini tamamladığı için sizde bir sorun arıyor. Sebebini anlamaya çalışıyor. Zaman zaman rahatsız ediyor. Ben bazen tersliyorum. Yani moduma göre cevap veriyorum. (Mrs. Dalloway)

Cinsel yönelim kimliği açık, dolaylı açık olan ya da cinsel yönelim kimliği tahmin edilen katılımcılar yaşamlarının inceleme malzemesine dönüştürülerek heteroseksüel kişilere yöneltilemeyecek soru ve diyaloglarla karşılaştıklarını söylemişlerdir. Cinsel yönelim kimliği çeşitli absürd şakalar ve espriler yoluyla şaka malzemesi haline getirilebilir. Şaka yollu mizansenleştirmeler, espri olarak yapılan cinsiyetçi şakalar aktarımlarda yer alır. Bunun yanı sıra cinsellik ve onu çevreleyen konularda rahat olduğu varsayılan LGBTİQ+’lara erotik çağrışımları olan imaların yapılabilir. Geleneksel anlamda akademik ya da toplumsal ilişki kodlarında sınır ihlali olarak tayin edilen sınırlar rahatlıkla aşılır.

Mesela o gülüşler vardır ya, insanı böyle deli eder. (Elifcan)

Yani bizim [isim] (...) hoca çok tatlı bir kadındı, tontış. Anaç da bir tarafı vardır. Bulduğu yerde mıncırır. Yakaladı mı yanak sıkır, şey yapar falan. Birisi bakınca da şey der “bunlardan zarar gelmez” falan gibi. Saçma sapan açıklamalarda bulunur. (Şamil)

Bir kısmı gerçekten hiç karşılaşmamış olmakla ilintilendiriyorum ve bir şekilde beni daha rahat kendilerince gevşek biri olarak kodladıkları için sanki her şeyi sorabilirler falan gibi böyle hissediyorlardı. [...] Beni hakikaten çok sinirlendiren şeylerden biri nasıl bu, bir pornografik detay isteme halinde olan ikna etme. (Pattis)

[K]endi bölümümde “ne zaman evleneceksin” falan diyen var. Geçen bir tanesiyle sağlık problemi konuşuyorduk. Yani hakikaten şey, benzer dertler. Fizyolojik bir şey, işte masaj gereken bir problem. “Sana bir koca lazım” dedi. Erkek bunu söyleyen. (Jan)

LGBTİQ+ akademisyenlerin, özellikle yaşça büyük kuşakların özel yaşamı irdeleyen sıklıkla kimlik atamalarını üreten sohbet ve diyaloglarına maruz kalmamak için sessizliğe ve görünmez olmaya büründüklerini aktarmıştık. Akademisyenler bu sohbetleri sessizlikle kapatamadıkları durumlarda akademik kariyer ile çalışmaların evlilik ya da ebeveyn olma rolleriyle çeliştiğini, kariyer odaklı bir yaşam planı yaptıklarını söyleyerek evlilik bahsini kapatmak isterler. Kişisel geçmişlerine ya da geleceklere yönelik uydurdukları “hikayelerin” akademik camiada “bilime adanan özverili yaşam” olarak yorumlanması olasıdır.

Akademik kariyerimin, planlamamın daha önemli olduğunu, çok fazla iş yüküm olduğu için evlenmeye biraz karşı, arka plana attığımı söylüyorum. Onun dışında ailevi problemlerimi öne sürüyorum. İşte anne ve babamın evlendikten sonra boşandığını, kardeşlerimin evlendikten sonra boşandığını, şu süreçte evlenmenin çok zor olduğunu ve iki insanın bir araya gelip mutlu olamayacağını, bunun şu an çok zor olduğunu, evlenenlerin sanki boşanacakmışçasına evlendiklerini öne sürerek bunu bastırıyorum bu şekilde. Ve onu böyle bir şeye çok maruz kalıyorum evlilik konusunda. Çok fazla baskı yaşıyorum akademik camiada. (Mehmet)

[E]vlenmeyi düşünüyor musun” diye bir soru geldi. [...] “Evlenmeyi hiç düşünmüyorum” dedim. Bunun üzerine bu mesela olumlu bir şey olarak algılanmıştı benim o cevabım. Çünkü bu evlenmeyi düşünmüyor olmam kariyere daha odaklı olduğumu onların gözünde getirmişti. Yani backgroundunu bilmedikleri için böyle bir şey oldu. (Mrs. Dalloway)

Özel hayatın irdelenmemesi için bu türden diyaloglara sert ve soğuk duvarlar örme taktiği geliştirilir. Bireysel sohbetlerde ciddi ve mesafeli bir imaj çizme, kimsenin yaşamına dair soru sormama, bu nevi sohbetlere izin vermeme, korkutma, tersleme, agresif yanıtlar verme ve kimi zaman karşı tarafı mahcup etme heteronormatif ya da homofobik diyaloglardan kaçışın bir yoludur.

Ama hani korkuyorlar bence tırnak içerisinde ve çekinme hali var. O yüzden kimse beni zorlamadı. (İrva)

Bazen de hani “korkulur bundan, neyse boşver” filan deyip üstüme gelmemeye. Ben biraz o yüzden sert yapmaya çalışıyorum. Çok üstüme gelmemeleri için birazcık sert çıkmaya çalışıyorum kendi özel hayatımla ilgili şey yaptıklarında. Ama yine de oluyor. (Mrs. Dalloway)

Partnerim birkaç kere çok açık bir şekilde [özel yaşam ile ilgili absürd şakalar yapan kişiyi] onu bozdu ve utandırdı. (Elifcan)

Okul ortamında erkeklik dünyasının küfürlü, futbollu ve arabalı sohbetlerine, heteroseksit muhabbetlerine dahil edilmeye zorlanmak, dahil olmayanın sorgulanması söz konusudur. Bu türden zorlamalara ya da sorgulamalara maruz kalmamak için, erkeklik sohbetinde açık vermemek için erkeklerle mesafeli ilişkiler kurarak kadınlar ile ilişkileri güçlendirmek okul içi sosyalleşmenin ayrışmaları ve ittifaklardır. Erkeklik kültüründen sosyal olarak uzaklaşmak aynı zamanda fiziki uzaklaşmayı da beraberinde getirir. Ancak kadınlarla yakınlaşmak da toplumsal cinsiyet rolleri ve tabuları nedeniyle çeşitli handikapları beraberinde getirir.

Bir kafasında canlandırdığı insanların bir erkek figürü var. Benim etrafımda erkek olan meslektaşlarım beraber halı saha maçına gidiyorlar. Ve ben halı saha maçına gitmek istememem bir şey, hani garip gibi. Bu yüzden benimle konuşulmuyor mu? Benimle konuşuluyor. Ama ben bunu tercih etmediğim için o arkadaşarımla daha az sosyalleşebilir hale geliyorum. Aslında bir şekilde sosyal ortamdan dışlanmış oluyorum. (Sinan)

Mesela futbol maçına çağırıyorlar, küfürlü muhabbetler oluyor, heteroseksist muhabbetler oluyor. O muhabbetler katılmıyorsunuz. “Bu sefer niye katılmıyorsun” diye soruluyor. Bunlar oluyor. (Ozan)

[B]enim daha çok öyle, şu an etrafımda yakın durduğum beraber çalıştığım meslektaşlarım kadınlar. Ama bir şekilde işte -yani benim cinsel yönelimimden bağımsız- çok kapalı bir toplumsal cinsiyet tabuları olduğu için ben aslında o kadar onların her şeyiyle üç kadın beraber sosyalleşmeleriyle benim yanımdaki sosyalleşmem farklılaşıyor. Daha sığ, daha yukarıda bir yerde sosyalleşmeye başlıyoruz. Belki daha kaliteli vakit geçirebilecekken daha derin bir şeyler konuşabilecekken bunu yapamaz hale geliyoruz. Yani birbirimizle her şeyi paylaşamıyoruz. Bir yerde bazen yeterince erkek olmadığım için dışlanıyorum. Bazen de erkek olduğum için dışlanıyorum vs. (Sinan)

Çalışma yaşamının genelinde olduğu gibi, bekâr olarak atanmış olmak ev ve aile yükümlülüğü olan meslektaşların sorumluluklarının LGBTİQ+ akademisyenlere yönlendirilmesi anlamına gelir. Evli, çocuk ve aile sahibi olanların mesaiye kalmaması ya da kent dışı faaliyetlere katılmaması yönetsel olarak tolerans gösterilen bir durumdur. Genç akademisyenler görev

yaptıkları yerlerde, evli arkadaşlarına göre, daha fazla mesaiye kaldıklarını, gece geç saatlere kadar çalıştırıldıklarını, zaman sınırı olmaksızın erişilebilir olduklarını ve uzun veya şehirlerarası görevlendirmelerin doğal sorumlusu haline geldiklerini aktarırlar.

Bizim küçük [ve] beraber çalıştığımız ekip diyeyim, tek erkek benim. Bu yüzden tek başına seyahat edilecekse kesinlikle ben seyahat ediyorum. Ve defaatle bir sürü kere çok böyle peş peşe, ara vermeden peş peşe işte iki ülke bir tane de Türkiye’de Güneydoğu’da bir il falan. Böyle hani çok zorlu parkurlu seyahatlere gitmek zorunda kalıyorum. Çünkü tek erkek seyahat ederken sorun yaşamazsın. Zaten bir de bekârsın üstelik. (Sinan)

Cinsiyet Çalışmalarını Çalışmak

Etiket

LGBTİQ+ akademisyenler özellikle sosyal bilimci akademisyenler⁵, lisansüstü tezlerinde cinsiyet çalışmalarının içerisinde yer almış ve akademisyenlerin bir bölümü de bu alanda çalışmaya devam etmektedir. Cinsel yönelim ve kimlik çalışmalarını sürdürmek LGBTİQ+ akademisyenler tarafından bir tür “aktivizm” olarak görülür. Ancak cinsiyet çalışmalarının kendisini bilgi olarak üretmek de yeni bir mücadele alanına dönüşebilir. Akademisyenlerin ailelerinin neden bu konuları çalıştıklarına yönelik sorgulamalarından kadro verilmemesine uzanan bir çizgide bir dizi kişi ve süreçle baş etmek durumunda kalırlar. Cinsiyet kimliği temelli çalışmalar yürütmenin kendisi kimlik atamalarını ve etiketlenmeyi beraberinde getirir. Ana akım akademik akıllarda “tehlikeli konular” havuzunda görülür. Akademik yaşamın başlangıcında cinsiyet çalışmalarını yürütmeye karar vermek sonraki yıllara uzanan bir mücadelenin başlangıcı gibidir.

[M]imli konular olduğu zaman şöyle bir vücut dili geriye doğru gidiyor yani. İşte toplumsal cinsiyet olur, ne bileyim sakatlık çalışmaları olur, Kürt çalışmaları olur, Alevi çalışmaları olur, bunların hepsinin ben birbiriyle bir şekilde kesişimsel olarak ilişkide olduğunu düşünüyorum. Ve bunlardan bir tanesine değdiğiniz saniye siz akademide şeysiniz, yani hani “onunla çok takılma, o deli deli işler yapıyor”. (Deniz)

Akademik hiyerarşi ve iş güvencesi açısından en güçsüz pozisyonda olan araştırma görevlilerinin damgalanmaması için tez danışmanları ya da kendileri, sansür veya otosansür

⁵ Uygulamalı bilimlerde görev alan akademisyenler disiplinlerinden dolayı doğrudan çalışma temalarıyla ilişki kurmadıklarını ancak LGBTİQ+ kimlikli olmanın “çift dilli” olmayı, “eleştirel bakış ve yaklaşımı geliştirdiğini”, “egemen iktidardan farklı bakmayı” sağladığını da eklemişlerdir.

mekanizması geliştirirler. Konu başlıklarında ifadeleri ya da kavramları farklılaştırmak, mülakat ve sunumlarda içeriği veya sınırları yumuşatma, politik bulunan tez yazım dilinin, şekli yumuşatılması gibi “korumacı müdahaleler ve törpüler” söz konusu olabilir.

Jüri üyelerim ve danışmanım da aslında bu endişeden dolayı aslında benim başıma bir şey gelmesin endişesiyle daha jüri aşaması öncesinde bu törpülemeye maruz tuttular tezi ve dolaylı olarak da beni. Bu. (Tolga)

Deneyimli akademisyenlerin akademik kariyer yolculuğunun başındaki genç üyelerine bu alanlarda çalışma fikrini yeniden ele almaları yönünde tavsiye ve telkinleri söz konusudur. Tavsiyelerin bir bölümü, heteronormativiteyi yeniden üretirken bir kısmı ise şahsi deneyimlerin aktarımına dayanır. Cinsiyet çalışmaları yürütmek, uzun akademik yolculukta bugünü imalar ve sorular yoluyla daraltabileceği gibi geleceği de ipotek altına alabilecek bir seçimdir.

“Sen” dedi “LGBTİ falan çalışıyorsun ama hani öyle de değilsin. Seni öyle sanacaklar. Yani derneğe gidersen falan” böyle bir şeyle karşılaşmıştım. Hani bu bana şöyle de mesela bir hetero olduğumu varsayıyor zaten. (Anita)

Çalışmak istediğim bir hoca yani- bana şey demişti; “işte queer gey çalışırsan hayat boyu label” yani “hayat boyu yafta olarak üzerinde kalır” dedi mesela. Ve beni vazgeçirmeye çalıştı. Ve ben de onunla çalışmadım örneğin. Böyle bir şeyden bahsediyorsunuz galiba. Bunu doktora sürecinde yaşadım bir hocadan. Ve onunla çalışmadım. Üzerime yapışacağını söyledi çünkü. İnsanların beni gey olarak algılayacağını söyledi. Çok da ironik bir durum zaten açıkçası böyle bir durumda kalmış olmam da enteresandı. Demek hiç aklına gelmedi yani benim zaten gey olabileceğim. (Anti-hero)

Sicil Dosyası

Cinsiyet çalışmalarının, cinsel yönelim kimliğinin göstergesi olarak kabul edilmesi ve ön yargılarla etiketlenmek pahasına katılımcıların büyük bir bölümü en azından akademik yaşamlarının bir bölümünde bu çalışmalar içerisinde yer almıştır. Toplumsal cinsiyet dersi veren akademisyenlerin yanı sıra, ders içeriklerine, tartışmalara, proje ve uygulama çalışmalarında toplumsal cinsiyet farkındalığı kazandıracak paylaşımlar yerleştirmek yaygındır. Derslerde verilen örneklerle, kuramsal tartışmalarla ve uygun bağlamlar oluşturduğunda yürütülen tartışmalarla; öğrencilerin yanlış yargılarını kırma, genel tabuları sorgulandığı eleştirel çerçeveler oluşturma, homofobik yaklaşımları seyreltme çabası katılımcılar tarafından

gösterilir. Akademik çalışmalarında ve ders ortamında bu temalara hiç dokunmamış olanlar temel olarak damgalanma riskini minimize etmek isteyen tam kapalı stratejisi geliştiren görüşmecilerdir.

Konuyla ilişkiliyse yapmaya çalışıyorum. Yani en azından doğrudan söylemek zorunda değilim mesela bu konuları. Ama hani bir yerinde geçiyor, üzerinde biraz daha durmaya dikkat ediyorum. Zaten başta da söylediğim gibi, bu genel bir dil değişimi, mantık değişimiyle ilgili olduğunu düşündüğüm için doğrudan bunu bunu bunu, gey budur, lezbiyen budur falan gibi değil, böyle genel bir bakış açısı sunmayı daha çok tercih ediyorum. Çünkü bunun daha faydalı olacağını düşünüyorum. Öğrencilerin ya da herhangi bir insanın herhangi bir konuya yaklaşımıyla ilgili olarak. (Resille)

Sosyal ortamlarda veya işte üniversitenin diğer birimlerinde bunu çok yapmasam da orada ben hoca olduğum için onlar öğrenci olduğu için ve bunlar bilimsel şeyler olduğu için bunları anlatırken alt metni de veriyorum hani. Bu anlamda bir tek bir şey yapmaya çalışıyorum diyeyim. (Mrs. Dalloway)

Hem özel olarak hem de zaten her dersin içinde. [...] ile çalıştık bir iki üç sene kadar. Onların projesi kapsamında onlar geldiler, bir ders, seminer verdiler ders kapsamında. Ve bunun dışında da, yani evet her yerde burayı mutlaka gündeme getiriyorum. (S.)

Dersin bağlamı uygunsa yapıyordum tabi ki. Ya da işte kullandığım yazarların metinlerinin bağlamı uygunsa yapıyordum. (Şamil)

Ben nereden yakalayabilirim öğrencileri gibi bir yerde odaklanıyorum zaten derslerimde. Ama en sonunda geldiğim yer herhalde, öğrencileri bir şey tırnak içinde öğretmekten ziyade aslında mesela bütün temamız bu olduğu için işte toplumsal cinsiyet cinsel yönelim gibi bir takım şeylerde de bir şey öğretmek değil ama o duyarlılıkları ya da işte eski öğrenilmiş şeyleri birazcık *undo* etmek, bozmaya çalışmak aslında. Ya da yapıbozumunu yapmak. Çünkü bozmak dediğinde aslında bir tahribat gibi bir şey anlaşılıyor. Yapıbozum bir tahribat değil. Aslında bir sorgulama biçimi bir yandan da. Dolayısıyla kendilerini de sorgulayabilecek bir yere gelmeleri. Dolayısıyla işte şu vardır bu vardır böyle davranılmalıdır gibi bir yerden yaklaşmanın çok işe yaramadığını düşünüyorum zaten hiçbir zaman. Yani normatif bir şekilde ya da işte politik doğrucu bir şekilde de davranmanın aslında. O yüzden bence en başta kendilerini sorgulayabilecek hale gelmeleri. Yani söyledikleri her şey -bunu sadece cinsel yönelimle ilgili olarak söylemiyorum- söyledikleri her şeyde ağızdan çıkan her şeyde aslında bir yandan da hangi şeyin üzerinden konuşuyoruz, söylemin ve iktidarın üzerinden konuşuyoruz bir bakmalarını geri dönüp sağlamaya çalışıyorum. Yeni sorular akıyor. (Rüzgar)

Akademisyenlerin özellikle öğrencilerle ilişkilerindeki heteronormatif kabulleri ve yerleşik yargıları kırmaya dönük çabaları ve ısrarları belirgindir. Ancak akademisyenlik bir meslek haline dönüştükçe, akademik basamaklanmanın ilerleyen aşamalarına doğru yol aldıkça çalışma konularının merkezinde kaymalar ve yoğunluğunda seyrelmeler yaşanabilir. Cinsel yönelim kimliğinin göstergesi olarak kabul edilebilecek faktörlerden uzaklaşılır.

Gençlik yıllarımda [sivil toplum örgütlerine] sık sık gidip geliyordum. Şu an hani onlar da eskisi gibi aktif değil ama, insanlarda çekince de oluyor. Yani işte o derneklere gitsem adım yayılır mı, şu olur mu, bu olur mu?. (Miss Daloway)

Akademiye giriş aşmasında açık ayrımcılığa uğramadığını söyleyen LGBTİQ+ akademisyenler arasında kariyer; ilerleyişin, kadro ve unvan değişikliklerinin ilerleyen aşamalarında ayrımcılığa uğrama potansiyelinin daha fazla olacağı inancı yaygındır. Kadro hakkını kazananların kadrolarının geç verilmesi, atamaların geç yapılması, olumlu başvuru ve geri bildirim süreçlerine rağmen kabul almamak ya da başvuruların olumsuz sonuçlanması gibi örnekler anlatılarda yer alır. Kadro ve unvan atamalarında yaşanan belirsizlikler gizli ayrımcılığın işleyip işlemediğine dair şüphenin canlı kalmasına neden olur.

Açıkça uğramadım sanırım. Yani benim mesela biraz kadro alma süreci uzun sürdü. Doktorayı bitirdikten sonra üç yıldan daha uzun süren bir kadro bekleme sürem oldu. Orada hep bir soru işaretiydi yani. Bir şeyler niye yolunda gitmiyor? Çünkü başka örnekler biliyorum. Yani daha hızlı kadro alan. (Metin)

Kendi alanım dahilinde. Yani büyük ihtimalle uzmanlık alanım ve benim yazdığım yayın ve makaleler vs. kitap, tez -özellikle tez, doktora tezi- özgeçmiş ellerine gittiği zaman yaşadığımız ülke şartları zaten çok belli. Dolayısıyla bazen bazı yönetim kademesindeki insanlarla görüşüyorum, söylemiyorlar. Olumlu diyorlar ama her zaman aklımda şey var tabi, görüyor tabi ki benim makalelerimi, kitabımı veya doktora tezimi görüyor. Böyle olacağını düşünüyorum. [...] Görüşüyorum, olumlu diyorlar, kadro yok. Tabi ki bunun tek sebebi asla bu değil. Bir takım kısıtlamalar ve norm kadro uygulamaları. Ama ben gene de görüştüğüm zaman aklımda hep soru işareti var. (Anti-hero)

Ayrımcılığa uğrama ve cezalandırılma şüphesi akademik dosyalarda yer alan çalışma başlıkları ve konular üzerinden örneklendirilir. Akademik özgeçmişin kurumsal bir sicil dosyası olması aynı zamanda bu dosyadaki temaların ve çerçevelerin şahsileştirilmesi, akademik ilerleyişte kapanma ve kaçınma stratejilerini yeni biçimlere bürünür. Metin'in hikâyesi akademik özgeçmişin sicil dosyasına dönüşmesini ve akademik yayınların bir tür cinsel yönelim

göstergesi olarak kabul edilmesini özetler. Metin yüksek lisans tezinde toplumsal cinsiyet rolleri temelinde bir araştırma sürdürmüştür. Doktora çalışmasını ise ekonomi-politik çerçevesinde yürütmüştür. Görüşme sırasında “bunu kendine dahi itiraf etmenin zor olduğunu” vurgulayarak; “Ama en nihayetinde bir kadro başvurusu dosyası verdiğinizde mesela yayın listesi sayfası oluşturuyorsunuz ya, orada işte belli konular ve belli temalar etrafında dolaşan yayın listesi vermek istemedim galiba. Doktora çalışma konumun bu anlamda bence toplumsal cinsiyetle cinsellikle hiç alakası olamaması o kadar da tesadüf değil sanırım” der. Akademik biyografisinde yüksek lisans sonrasında aralara serpiştirilmiş çalışmalar olsa da akademik özgeçmişin kurumsal bir sicil dosyası olarak işletildiğini şu cümlesiyle örnekler: Galiba böyle bir izlenim bırakmak istedim. Yazılı ortamda iz bırakmak istemiş olabilirim”. Metin

[Bölüm arkadaşıyla arasında geçen diyalogta kendisine akademik birikimi üzerinden şu sorunun sorulduğunu aktarır] İşte bir arkadaşım şey demişti, “Ne yapacağız [isim] senin için ilana çıkarken? LGBT çalışan birini mi istiyoruz diyeceğiz? Diyemeyiz” gibi bir şeyler. Ve hakikaten yakın bir zamanda hazırladım dosyamı. Baktığımda hani queer çalışmaları alanında olsam hoş bir dosyam var. Ama kendi alanım için biraz zayıf. (S.)

Çünkü bu yapıyor. Yani üniversitelere giderken veya geçiş yaparken CV'nizi alıyorlar, yayınlarınıza bakıyorlar. Dolayısıyla ben içeri girmeyeceğim dedim. Buranın bazı damarları var, bam teli. (Ozan)

Türkiye’de artan homofobik söylem ve tutum, akademik çalışmaların üretilmesiyle ilgili kaygıları ve otosansürü de arttırmaktadır. Katılımcılar arasında uzun vadeli akademik üretimlerinde cinsiyet çalışmalarını sürdürmeyeceklerini bir aşamada “alan değişimine” zorlanacaklarını düşünenler vardır. Doktora aşamasındaki Tolga ve Oa akademisyen olma kararlarını netleştikten, ileriye yönelik herhangi bir engellenme ile karşılaşmamak için doktora tez konusunu değiştirirler. Sinan ise kendi ifadesiyle “artık meslek olarak” çalışmaya başladıktan sonra, akademik kurumsallığa ve ilişkilere dahil olduktan sonra bu kaygıları daha fazla yaşar. Taşra üniversitelerinde görev yapmaya başlayan akademisyenler “daha az dikkat çekecek, kabul görececek şekilde çalışmalarını sürdürdüklerini” ifade ederken, “toplumsal cinsiyet ile ilgili temel kavramlara dahi yabancı bir bölümde cinsel yönelim çalışmaları yürütmenin zorluğunu” da aktarırlar. Bazı görüşmeciler ise “araştırma görevliliği gibi zayıf pozisyonlarda dönemsel olarak dikkat çekmemek gerektiğini, güçlü pozisyonlara eriştikten sonra riskler ya da tutum alınması gerektiğini” bir taktik olarak savunur.

Benim doktora tezim de bu arada queer teori-heteronormativite, toplumsal cinsiyet, roller gibi kavramlar üzerine. Kendi alanım dahilinde. Yani büyük ihtimalle uzmanlık alanım ve benim yazdığım yayın ve makaleler vs. kitap, tez -özellikle tez, doktora tezi- özgeçmiş ellerine gittiği zaman yaşadığımız ülke şartları zaten çok belli. (Anti-hero)

Akademik yaşamım çok da bağımsız değildi. Ama yerleşip de artık bunu meslek olarak yapmaya başladıktan sonra tamamen ayrıldılar. Yollarımız ayrıldı. Hem çalışma alanım değişti. Hem okulum da değişti. O da aslında şu an bulunduğum pozisyonla ilgili. İstedğim okulda devam edemedim. İstedğim konuda da çalışmadım. İstedğim dersleri de alamadım. Ama şey olmuş oldum, işte akademisyen olmuş oldum. Durum biraz böyle. (Sinan)

Bir kariyer planım var ve bu kariyer planım içerisinde, şöyle söyleyeyim açıkçası özellikle kimlik, kimliğini çok açık ya da yarı açık şekilde yaşayan -ben hani yarı açık sayılırım belki- kişilerin gerçekten şey konulara gelmesini destekliyorum, yani ileride doçentler profesörler biz olalım. Ve bizim asistanlarımız, bizim tez danışmanlığı yaptığımız öğrenciler bizim konumuzdaki insanlara danıştıkları için onlar çok daha farklı bir yere ilerlesinler. Bunun hedefindeyim. İdeallerimden bir tanesi bu. (Tolga)

Light Konular

Cinsellik ve cinsel yönelim çalışmaları yürüten akademisyenler hâkim akademik dünyada, çalışma alanlarının ve bu dolayısıyla kendilerinin değerli bulunmadığını söyler. Eleştirel bölümler de dahil olmak üzere, çalışma alanları ve akademik ürünleri “ciddiye alınmaz, yeterince önemli bulunmaz” ve “light konular” olarak görülür. Önemli akademik meseleler sıralamasının arka sıralarında kalan cinsiyet çalışmaları bir tür sessizleştirmeye ve umursanmamaya maruz bırakılır.

İşte kaale alınmama ya da sessizleştirilme, umursanmama ya da böyle birazcık daha nasıl diyeyim, tırnak içinde, light konular (Mert)

[M]esela çok şaka olarak söylenerek. Hani karşımdakinin de tam olarak öyle düşünmediğini de bir taraftan bilerek. Ama ne münasebet de diyerek. “Ya [...] işte sen ne zaman daha ciddi şeyler çalışacaksın? Bırak bu LGBT işlerini”ye maruz kaldım yani. Bununla karşılaşıyorum. (S.)

Cinsel yönelim, cinsiyet ve queer çalışmalarını bağımsız olarak yürüten akademisyenler ise puanlama baskısını ve ikilemini yaşarlar. Puantajlamaya ve performansa dayalı akademik yükseltme sisteminde cinsiyet çalışmaları gibi kolaylıkla puana tahvil edilemeyecek konuları çalışmak ek yükler ve gayretler gerektirir. Homofobik olmayan meslektaşlar sık sık bu

çalışmaların “akademik yükselişte yararı olmayacak” çabalar bütünü olduğunu hatırlatırken, cinsiyet çalışmalarının “akademik piyasadaki değersizliği” yeniden üretilir.

Şimdi yapılması gereken yayınlar var. Bunlarda bir şey seçerken zamanımı iyi ayarlamam lazım. Yine somut bir örnek vereyim şöyle. Bir tane kitap bölümü olasılığı vardı. İlk gördüğümde de çok heyecanlandırdı beni. [...] Görüştük, okeyleştik filan. Çok yoğunum derslerden vs'den dolayı, o bir tarafa. Yetiştirememe ihtimalim yüksek yani. Ama o süreçte bir yandan da şey geçti aklımdan. Şimdi buna ayıracağım zamanda önce başka bir şey yapmam lazım. Çünkü yapmadım şimdiye kadar gibi diyeyim. (S.)

Akademisyenlerin aktarımlarında öğrencilerin büyük bir bölümünün cinsiyet çalışmalarına olan ilgisi ve merakı yüksek olduğu, en genel anlamda cinsiyet çalışmalarının açtığı pencereleri merak ettikleri aktarılır. Ancak daha kimlik atamaları bölümünde değindiğimiz gibi, ağırlıkla erkek öğrenciler arasında toplumsal cinsiyet tabuları güçlü olan öğrenciler de vardır. Akademisyenler öğrencilerin olası tepkileri ve akademi üzerindeki genel baskı nedeniyle huzursuzluk ve kaygı duyarlar. Bu kaygı, ders anlatımlarında ve içeriklerinde oto-sansür uygulamaya, konu çerçevelerini “kabul sınırlarına” çekmeye, ders içeriklerini oluştururken veya sınıf içi aktarımlarda “dikkatli” olmaya neden olur. Öğrencilerin kimlik atamalarına mahal vermemeye çalışarak, öğrenci-hoca ilişkisini koruyarak ders anlatmak LGBTQ+ akademisyenlerin “ sınıf yönetimi becerileri” arasındadır.

Otosansür işletmediğimi söylemek çok güç bence. Bu konuda çok farkında olmayarak eminim bir dolu bir şey yapıyorumdur. Ama ders izlencesinden de çıkarmadım bir taraftan. O [...] anlatıyorum. Ama huzursuz bir şekilde anlatıyorum. (Metin)

Toplumsal cinsiyet konusunda tabii ki çok giriyorum. Cinsellik konusuna ve cinsel yönelim konusuna da giriyorum. O konuya girerken birazcık daha tabi üzerimde bir stres hissediyorum. Şey gibi, insanların tamamen kendi bireysel olarak benimle özdeşleştirilmesi konuyu beni şey yapar mesela, birazcık rahatsız edebilir. (Mert)

Akademik Baskı ve Korku

Akademisyenlerin sınıf ve üniversite ortamında yaşadıkları huzursuzluk öğrencilerin homofobik tutumları ile ilişkili olduğu kadar Türkiye'nin siyasal atmosferi ve yükseköğrenim üzerindeki etkileriyle de ilişkilidir. Bu bağlamda anlatılarda, çalışmamızın doğrudan konusu

olmamakla beraber, 2016 yılı bir kırılma tarihi olarak karşımıza çıkar⁶. 15 Temmuz ve sonrasındaki olağanüstü hal rejiminin yükseköğretimdeki çalışma ortamını ve ilişkileri doğrudan etkiler. Farklı politik görüşlere sahip akademisyenlerin KHK'lar ile üniversiteden uzaklaştırılması, bir kısmının mahkûm edilmesi, kadro atamalarındaki güvenlik soruşturmaları, idari soruşturmaların artması, bölümlerde ders açılışlarına izin vermeme, görevlendirmelerin engellenmesi, üniversite içindeki ve dışındaki etkinliklerdeki beyanlara/konuşmalara yönelik soruşturmaların açılması, rutin bürokratik süreçlerin yavaşlaması ve belirsizleşmesi korku ve baskı ortamını büyütüştür.

OHAL dönemindeydik. Özellikle son dört beş sene için söylüyorum. Başka türlü bir baskı da vardı. Bütün hak özneleri, hak mücadelecisi özneler baskı altına alındı. Ama tabi bizim için çifte baskı da bu anlamına geldi. İkisi birleşince bir tsunami ve şey olmuş olabilir. (Alexey)

Ama tabi jüriye alınmamaydı, dolaylı, ders açtırılmamayı bu konuda veya sınıfta bunlar konuşuluyorsa veya bir konferansta bunlar konuşuluyorsa bundan dolayı soruşturma açmaydı çok var. Bunlar çok. Benim bütün bir OHAL dönemim benzer soruşturmalarla geçti üniversitede. O anlamda. (Alexey)

Kırılgan, garip bir dönemdeyiz zaten. O dönemde yine tam da bu sebeplerden dolayı her gün aslında yani bir şey başına gelecekmış gibi düşündüğün bir şey. Kurum içinde özellikle. (Emre)

Bu dönemde akademisyenler açısından hak mücadelesinin içerisinde yer almış olmak, sivil alanda gönüllü faaliyetler yürütmek, akademi dışında eleştirel bir etkinlikte konuşma yapmanın baskı altına alındığı, tehdit olarak görüldüğü bir yıldırma politikası geliştirilmiştir. İdari soruşturmalardan açık hedef olarak gösterilmeye varan bir dizi araç ve mekanizmayla akademisyenler "hizaya çekilmek"(Alexey) istenmiştir. Öğrencilerin ya da idari personelin akademisyenleri izlediği, BİMER/CİMER gibi kurumlara ihbardaki buldukları ve bu ihbarların soruşturmalara dönüşmesi söz konusu olmuştur. Basın açıklamasına katılmış olmak, bir konferans konuşması, KHK'lı akademisyenlerin veda etkinliklerinde yer almak çeşitli soruşturmaların konusu haline gelmiştir. Üniversitelerde akademisyenlerin ifade ve eylemlerine yönelik istihbarat çalışmaları, fişleme, gözetleme, izleme ve soruşturmalar artmış yaşam tarzının dahi muhalif olarak yorumlanmaya denk düştüğü günler yaşanmıştır.

⁶ Türkiye'deki muhafazakârlaşma, akademik özgürlüklerin daralması, siyasal baskının akademisyenleri korkutması ve akademisyenler arasında otosansürün yaygınlaşması, nefret söyleminin yükselişi ve COVID-19 pandemisi öncesinde başlayan ve sonrasında artarak devam eden mekânsal daralma anlatıların arka planında yer almıştır.

İhraç edilen arkadaşlarımızın fakülteye veda etmeye geldiklerinde fakültenin içinde ayakta durma suçundan soruşturma açıldı. Bunun üstünden görevlendirme alamadım uzun süre doktora için falan. Yani o da işte idari personel, orada bir gözetlenme hali vardı yani her konu ile ilgili. (Resille)

Bir öğrenci bir hocanın derste söylediği bir ifadeyi şikâyet etti. Politik bir şey bu arada. Tam da 2016 yıllarıydı. Darbeden hemen sonraydı falan. Öyle de bir iklimdi zaten. Benim de zaten doktoramı bitirdiğim ve artık aktif şekilde ders vermeye başladığım dönemdi. Biraz kaygılarımın çok arttığı bir dönem oldu dolayısıyla bu. Bu çünkü şeye vardı bir işin içine Emniyetin de karıştığı, YÖK'ün de karıştığı, soruşturma süreçlerinin başladığı vs. bir hikâyeye dönüştü. Tabii ben bunu doğrudan tecrübe etmediğim için aslında sadece tanığı olarak kaygı duydum yani. Onları yaşayan biri olsaydım muhtemelen çok daha farklı şeyler hissedebilirdim ama. (Metin)

[D]oğrudan, zaten açık kimlikli olmadığım için -cinsel yönelimle ilgili söylüyorum- doğrudan öyle bir şey, o konu ile ilgili kendi özelimde yaşamadım. Ama var, oldu yani. Feminist olmak ve daha önce öğrenciyken katıldığım bir eylemin şeyi geldi rektöre. Rektör beni çağırdı ve “hareketlerine dikkat et” diye bir tehditte bulundu. Bir sebebi buydu. (Jan)

“Bak bu üniversitenin amfi kalıplarının dışına çıkıyor, geri dönelim, bunu cezalandıralım” düşüncesi oluyor. Şimdi hani düzeltici taciz yanlış belki. Neyi düzeltiyor? “Düzeltici taciz” kavramı vardır. Aslında kurumlar da düzeltici tacizde çok bulunuyorlar, mecazi anlamda. Yani “seni biz hale yola sokmak, hizalamak” istiyoruz düşüncesi. (Alexey)

Akademisyenlerin sosyal medya kullanımları, paylaşımlarındaki içeriklerin takibi ve gözetilmesi de aktarımlar da yer alır. Genç akademisyenlerin paylaşımlarına dikkat etmesi hususunda tavsiyeler ve uyarılar korku atmosferinin bir parçası olarak devam etmektedir.

Sosyal medyada çok şey yapma, o kadar şey olma, “çok şey olma” yani. Bunu söyleyebilirim. (Deniz)

[B]ir aylık sürede benim bütün Facebook profilimi üniversite tarayıp savcılığa şikâyet ediyor. (Emre)

3. GÜVENLİ ALAN OLARAK ÜNİVERSİTE

Bu başlık kapsamında akademisyenlerin güvenli alan algısı ve üniversitelerde güvenli addedilen alanlar ve bunların inşa edilme süreçleri üzerinde durulmaktadır. Üniversite içerisinde herkesin iyi halinin korunacağı, eşit ve özgür olabileceği alanları inşa etmenin yolu

başta oryantasyon ve eğitim çalışmalarından geçmektedir. Araştırma kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğine ve cinsel şiddeti, mobbingi önlemeye yönelik bilgilendirme ve maruz bırakılanlara, etkilenenlere yönelik destek mekanizmalarının eksikliği dikkat çekicidir. Verilen eğitimlerin ve yürütülen oryantasyon süreçlerinin kapsamı, hem üniversitelerde toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelim eşitliğinin sağlanabilmesi için yetersizdir hem de halihazırda verilen eğitimler kurum içinde erişilebilir değildir. Duyurusu, açıklaması ve bilgilendirmesi zayıf olan bu eğitimlerin ayrıca LGBTIQ+'ları kapsayıcılığı zayıftır. Ayrıca üniversite bünyesinde kurulan kadın veya toplumsal cinsiyet araştırma merkezleriyle birlikte cinsel şiddeti önleme komisyonlarının varlığı, erişilebilirliği ve faal oluşları; güvenli alan konusunda üniversitelerin turnusolüdür. Bu bölümde güvenli alanların yapısal, kurumsal bir bütün olarak değil, bireysel çaba ve imkânlarla inşa edildiği görülmektedir. Bu kapsamda katılımcılar, hoca odalarını güvenli alan olarak tarif ederler.

Üniversitelerde güvenli alanların inşa edilmesinde sendikalar, mesleki dernekler ve sivil toplum örgütlerinin desteği önemlidir. Katılımcılar arasında sendika üyesi akademisyenler vardır ancak ilişkilerini sınırlı olarak tarif ederler. Sendika ya da mesleki derneğe üye olmayanlar ise politik atmosferden ve etiketlenmelerden çekindiklerini belirtir. Öte yandan bu örgütlerin eril yaklaşımları ve bu mecraları güvenli alan olarak görmemeleri nedeniyle de üye olmak istemedikleri ifade edilir. Ancak söz konusu sivil toplum örgütleri olduğunda katılımcıların sivil alanla etkileşimi dikkat çekicidir. Akademisyenlerin sivil toplumla ilişkisi aktif biçimde içinde yer alarak veya çalışmaları aktif olarak takip etme şekilde devam etmektedir.

Üniversitelerin Oryantasyon veya Eğitim Çalışmaları

Üniversitelerin genelinde, öğrencilere, akademik ve idari personele yönelik oryantasyon faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet veya cinsel yönelim eşitliği odağında içerik yer almamaktadır. Yükseköğrenim sisteminde oryantasyon faaliyetleri öğrenci merkezli olarak sürdürülür. Dersler, bölümler, akademik personel, okulun fiziki koşulları, mediko-sosyal gibi birimler, merkezler, öğrenci kulüpleri gibi unsurlar hakkında bilgi verilen tanışma toplantıları şeklinde düzenlenir. Bazı üniversitelerde, kent dışından gelen öğrenciler için şehir turları düzenlense de ağırlıklı olarak tören düzeneninde gerçekleşen buluşmalardır. Sadece bir katılımcı oryantasyon programı çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliğine dair farkındalığı arttırabilecek bir filmin izletildiğini, bir diğeri ise uyum haftasında içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin de yer aldığı çeşitli seçmeli derslerin verildiğini söylemiştir. Oryantasyon sürecinde

sadece öğrenci kulüplerinin tanışma çalışmalarıyla LGBTİQ+ öğrencilere erişme ihtimalleri olduğu görülür.

Öğrencilerin oryantasyonuna yönelik böyle bir çalışma yok. Biz öğrencilerimizi bu şekilde bir oryantasyona tabi tutmuyoruz. Kendi oryantasyonlarını kendileri yaratıyorlar. Kurumsal bir oryantasyon vizyonumuz yok. (Sinan)

Oryantasyon var. Oryantasyon tamamen teknik olarak var. Burada okulun kurallarından ziyade okulun sistemlerinin nasıl kullanılacağı anlatılan bir oryantasyondan bahsediyoruz. Bir de tabii ki amaçsal olarak da işte yönetici kadrosunun iyi dilekler ve temenniler sunduğu, yarım saatlik konuşmalarının var olduğu bir oryantasyon programı. Yani işlevsiz bir oryantasyon. (Tolga)

Çalışmamızda temsil edilen üniversitelerin büyük bir bölümünde akademik yönelik oryantasyon faaliyetleri gerçekleştirilmemektedir. Katılımcıların idari kadrolara yönelik faaliyetlerle ilgili bilgileri ise genellikle yoktur. Akademisyenler göreve başladıktan sonraki ilk haftalarda kişisel çabalarla bölüm ya da üniversite hakkında bilgi edinmeye çalışırlar. Akademik personele yönelik oryantasyon programı olan üniversitelerde de programlar teknik bir niteliği sahiptir. Sadece bir üniversitede ise var olan oryantasyon eğitimine toplumsal cinsiyet eşitliği modülünün katılması planlanmaktadır.

İlk girdiğimde böyle bir eğitim ya da oryantasyon yapılmadı bana hiçbir şekilde. Ben böyle yana yakıla şey yapıyorum, birini arıyorum, ondan sonra gidiyorum. Öyle kendi kendime öğrendim. Akademik personel belki öyle, idari personeli hiç bilmiyorum. Yani illa ki idari personele yapıyordur. Ama hiç duymadım. (İrva)

Benim katıldığım oryantasyon o tarz bir oryantasyon değildi. Ben asistanlara yönelik olan iki günlük eğitim tarzı bir şeye katılmıştım. Bize daha ziyade class management [sınıf yönetimi] konusunda bir şeyler anlatmışlardı. Akademik writing [yazma], akademinin böyle daha hoca tarafına yakın olan birinin ne yapması gerektiğine dair bir şeyler anlatılmıştı. Ama o süreçte de ben herhangi bir gender [toplumsal cinsiyet] ya da cinsel yönelim temelinde bir ayrımcılığa yakın sözler sarf ettiklerine dair bir şey hatırlamıyorum. (Dario)

Toplumsal cinsiyet gibi öyle, o başlık altında sunum yapılan bir şey var. Akademisyenler için yoktu. Ama şimdi üzerine çalışılıyor. Sanırım birkaç ay sonra üniversiteye yeni gelen bütün akademisyenler için birden fazla modülden oluşan bir eğitim gelişim programı sunulacak. Onun bir alt modülünün bir alt modülü de toplumsal cinsiyet eşitliği. (Sinan)

Oryantasyon faaliyetleri dışında, üniversitelerde akademik veya idari personele yönelik kurum içi eğitim çalışmalarında, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği odağındaki

eğitimler sınırlıdır. Toplumsal cinsiyet/kadın araştırmaları merkezleri ya da çalışmaları olan üniversitelerde kadın hakları bağlamında seminerler veya eğitimler düzenlense de mevcut çalışmaların kurum içi eğitim politikası kapsamında geliştirildiği söylenemez. Bazı üniversiteler kamuya açık eğitimler düzenlerken personele yönelik özgün çalışmalar üretilmemektedir. Katılımcı akademisyenlerin bir bölümü ise görev yaptıkları üniversitelerin bu yöndeki faaliyetlerinden haberdar olmadıklarını, faaliyetlerin duyurularının yeterince güçlü şekilde yapılmadığını ifade etmişlerdir.

Sadece hani genel bir böyle bir açık, hani herkesin, isteyen katılacağı türden açık şeyler yapıyorlar. Seminerler falan gibi şeyler yapıyorlar. Sadece bunun dillendirilen bir şey olduğu için yeterli olduğunu düşünüyor olabilirler. Burada bu üniversitede bu dillendiriliyor. Demek ki isteyen eğitimi, kendisini eğitebilir. Ama direkt olarak bir eğitim veriliyor mu, çok farkında değilim. Yani zorunlu eğitim veriliyor mu bilmiyorum. (Turgay)

Toplumsal cinsiyet temelli yok. Yani çeşitli eğitimler var. İşçi sağlığı güvenliği gibi vb. ama toplumsal cinsiyet temelli yok. (Tolga)

Şöyle, cinsel yönelim olarak yok. Toplumsal cinsiyet var. Biz [...]’nın üyesiydik üniversite olarak. Orada da işte her dönem planlı olarak böyle bazı eğitim, etkinlikler, onların o kapsamda, o faaliyet planı kapsamında biz her dönem bir kere olacak şekilde öğrencilere bir de personele seminer gibi eğitim gibi toplumsal cinsiyet şeyini veriyorduk. Seminer ve eğitim karşımı. (Mrs. Dalloway)

Yükseköğrenim kurumlarında kurumsal bir politikanın parçası olarak, güvenli alanın inşasında önemli etkiler yaratabilecek eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri gerçekleştirilmemektedir.

Araştırma Merkezleri

Kadın/Kadın ve Aile ya da Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları merkezlerinin kurumsallaşma felsefelerinin, merkez çalışanlarının ve yöneticilerinin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yönelik algıları, politik tutumları bu merkezlerin politikalarını ve güvenli alan olma niteliğini belirler. Toplumsal cinsiyet odağında kurumsallaşmasını temellendirmiş merkezler, kurum ve işyeri olarak üniversitenin asgari düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğini benimsediğini göstermesi açısından güven verir.

Araştırma merkezi olma nitelikleri, eğitim ve araştırma faaliyetlerine ağırlık veren yapılar olmalarını beraberinde getirir. Öz kaynakları ya da üniversite dışından aktörlerle birlikte geliştirdikleri projeler veya araştırmalar toplumsal cinsiyet eşitsizliği mücadelesine destek

verse de merkezler her zaman LGBTİQ+ akademisyenlerin ya da öğrencilerin başvurabilecekleri yerler olarak tanımlanmamaktadır.

Araştırma merkezlerinde ağırlıklı olarak kadına yönelik şiddet, kadın hakları, cinsel şiddet odaklı çalışmalar sürdürülmektedir. Katılımcılar üniversitelerindeki merkezlerin bilimsel bir sosyal çevre olarak faaliyetler gerçekleştirdiğini, merkezlerin kurum içinden ziyade kurum dışı alanlara yönelik eğitim ve seminerler gerçekleştirdiğini söylerler. Hak ihlalleri durumunda bu merkezlerin; öğrencilerin ya da akademisyenlerin başvurulabileceği yerler olup olmadığı bir muamma olarak belirtilir. Aile odağında kurulan merkezlerin faaliyetlerinde ise kadının ve ailenin kutsallığı üzerine kurulmuş faaliyetler sürdürülürken, bu kurumların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği eşitliğine tamamen kapalı olduğu vurgulanır.

Biz böyle bir şey yapmıyoruz. Böyle bir şeyimiz yok demişlerdi. Kurumun böyle bir amacı yok gibi bir şeye getirmişlerdi. Araştırma yürüten bir kurum ama okula karşı böyle bir sorumlulukları yok. (Lola)

Ama mesela kadınlar gününde bir konuşma yapılacak oluyor ya da başka bir günde bir şey düzenleyecek oluyoruz, işte konu hep şuraya geliyor işte “kadınlar kutsaldır, kadınlarımızı dövmeyelim, sövmeyelim, koruyalım”. Bu tür konuşma yapacak, soft soft konuşma yapacak kişiler çağırılıyor. Kimse de gerçekten kadın sorunu var, bu kadın sorunları uygulama araştırma merkezinin şeyi, bu bize her gün kadınlar gününde bir karanfil dağıtmak değil yani bu hani. Çok böyle kısır kalıyor. Öyle söyleyeyim. Yani göstermelik gibi kalmış oluyor. (Mrs. Dalloway)

Merkezlerin fiziksel koşul ve konumlanışları güvenli alan olma niteliğini etkiler. Açık ofis veya cam duvar tarzındaki ofislerde kalabalık ekiplerin çalışıyor olması, açık kapı uygulaması merkezlerdeki mahremiyet alanını daraltır. Büyük kampüslerde merkezlerin fiziki konumlanışları, ana güzergâhların uzağındadır. Öğrenci ve akademisyenler erişimde zorluk yaşayabilir. Ancak merkezden uzakta olmak küçük kampüslerde ifşayı koruması bakımından bir avantaj olarak değerlendirilir.

Mekânsal olarak ulaşılabilir değil. Bu arada [...] birim[i] var. Mesela o da aynı şekilde ulaşılabilir değil. Hatta mail adresini bile bulamamıştım. Mesela güvenli alan olarak sayabiliriz [bu] birimi de. Ama bunların nerede olduğunu ve nasıl ulaşacağımı bilmiyorum. Öğrenciler de bilmiyor. (Lola)

Merkeze giriş ve çıkışların oraya girip çıktıklarını diğer öğrenciler görmüyor olabilir. Çünkü küçük kampüs olduğu için gerçekten sanki böyle bir görülmemeye, ifşa olmama kaygısı olabilir öğrencilerde. Orası tamamen kampüsten ayrı bir yer. (Turgay)

Cinsel Taciz, Mobbing ve Şiddet ile Mücadele Birimleri ya da Kurulları

Cinsel taciz ve ayrımcılıkla mücadele kapsamında, akademisyenler hak ihlaline ya da cinsel tacize maruz bırakılma durumunda kurumsal olarak nereye başvuruda bulunacağını ve nasıl bir yol izlemesi gerektiğini bilmemektedir. Üniversitelerde var olan etik kurullar araştırma etiğiyle ilgili faaliyetleriyle öne çıkar. Görev yaptıkları üniversitelerde cinsel tacizle ilgili kurul ve komisyonların var olduğunu söyleyen görüşmeciler bu kurulların/komisyonların işleyip işlemediği hakkında fikir sahibi değilken, bir kısmı ise “iş sağlığı ve güvenliği” faaliyetleri gibi kağıt üzerinde var olan yapılar olduğunu belirtirler. Ayrıca akademisyenler cinsel tacizle mücadele etmek için kurulan birimlerin, ayrımcılığa maruz kalınması durumunda olaya müdahil olup olmayacağına dair şüphe duymaktadırlar.

Mesela şeyi bilmiyordum, belki bilseydim böyle olmazdı, belki bilseydim giderdim yani. Bilmiyorum. Gidebileceğim bir yerin olduğunu ve söylediğim zaman bunun bir karşılığı olabileceğini bilmiyordum. (Deniz)

Biraz sadece kâğıt üzerinde olduğu söylenebilir. [...] Cinsel taciz, mobbing vs. filan konularıyla ilgili olarak ama dediğim gibi çok kâğıt üstünde kalan bir şey. (S.)

[B]ir kişi bunu zaten nasıl söyleyeceğini bilemiyor, ne yapacağını bilemiyor. Yani korkuları var. (Mert)

Cinsel taciz ya da ayrımcılığa maruz kalınması durumunda akademisyenlerin, öğrencilerin ya da idari personelin bu kurullara şahsi olarak doğrudan başvuru hakkının olmaması, bölüm başkanlığı, dekanlık gibi kademelerle ilerlemesi zorunluluğu, üniversite çalışanları ve öğrenciler açısından önemli bir handikaptır. Soruşturma süreçlerine atanan kişilerin Hukuk Fakültelerine üye akademisyenler arasından belirlenmesi Hukuk Fakültelerinin rolünü önemli kılmaktadır. Ayrımcılıkla ilgili hak arayışlarının bürokratikleştirilmesi ve hukukileştirilmesi mağdurların hak arama mücadelesindeki motivasyonunu kırmaktadır. LGBTİQ+ öğrencilerin veya akademisyenlerin bu süreçleri işletmeleri, kendilerini zorunlu olarak açmalarına ve ifşa olmaları anlamına gelmektedir. Diğer taraftan üniversitelerin yönetsel aktörlerinin cinsel taciz ve ayrımcılık vakalarında konunun üzerini örtme, geçiştirme ve kapama eğilimi yaygın olarak devam etmektedir.

Yüksek birimler, idari birimler, yüksekteki idari birimler tarafından yapacak bir şey yok diye karar alındığını biliyorum. Ne kadar bastırırsak bastıralım. (Can)

[I]çerisindeki insanlardan da bağımsız bu birimlerin şeyi değil, çalışma yöntemi bu değil. Zaten oradaki insanlara gitmeye de bilir konu. Orada bir komisyon vardır, komisyonun üyeleri iyi niyetlidir. Ama o komisyona ulaşabilmeniz için geçmeniz gereken basamaklar var yani. Öğrenci doğrudan o komisyona gidip ulaşamayacağından arada tıkanacağını düşünüyorum ben. (Sinan)

Muhtemelen doğrudan etik kurula başvururdum. Yani böyle şeyleri doğrudan kişisel olarak başvuruda bulunamıyorsunuz bu arada. Yani çalıştığınız kurum üzerinden başvuruda bulunuyorsunuz. Bu büyük ihtimalle bölüm kuruluna açılırdı. Orada eğer bölüm içerisinde çözülmezse büyük ihtimalle etik kurula, rektörlüğe, dekanlık kuruluna neyse artık öyle kademelendirilmiş ve zincir içerisinde gerçekleşirdi. Yoksa benim kendi başıma inisiyatif almak ve doğrudan rektörlükle iletişime geçmek gibi bir şeyim yok. Mümkün değil zaten bu. Bürokrasi olarak mümkün değil. Bunu söyleyebilirim. (Şamil)

O yüzden her şeye böyle bir hukuki bir şeyden yaklaşıyorlar üniversitede. O tür kurulların içerisinde de hukuk fakültesinden hocalar varsa -ki vardır büyük ihtimalle- böyle bir hani biraz fazla gelebilir o hukuki yaklaşım. (Turgay)

Akademik basamakların üst sıralarındaki kişilerin ve yönetimlerin konuyu kapama eğilimi, şiddet, taciz ve mobbing gibi vakalarda mağdurun rızası dışında ifşasına dayanan bürokratik işleyiş ve akademisyenlerin herhangi bir yaptırımın uygulanmayacağını düşünmeleri mevcut mekanizmaları güvensiz ve işlevsiz kılmaktadır.

[M]esela bölüm içerisindeki bir durumsa işte hocalarla ya da bölüm başkanıyla iletişim kurarak bunu çözme yoluna gidilir. Dekanla falan böyle şey konuşulmaz. Zaten artık hiç konuşulmaz. Yani şey bizi fark etmemişse bile oradan fişlemesi için kendimizi ortaya atmışız gibi bir durum yaratıyoruz çünkü. Kendi içimizde en fazla çözmeye çalışırız gibi geliyor. Yani fakülte içinde böyle işte taciz iddiaları oldu diyebilirim ama böyle yine fakülte içerisinde. İşte bölüm hocalarıyla falan çözülmeye çalışılan bir durumdu. (Resille)

Ya da sadece şiddet de olabilir. Mobbing zaten şeyi var, kurulu bir şey var. Adlarını da bilmiyorum. Çok bence büyük bir ayıp benim açımdan bence yani. Bilmemem bile. Ama şey de önemli, benim bu mekanizmaları işletebileceğime dair inancımın olup olmaması da önemli. Bence etkili. Bence yok. (İrva)

Hocanın Odası

Yükseköğretimde güvenli alan ve ilişkilerin oluşturulmasında, kurumsal mekanizmaların çok zayıf olduğu görülür. Üniversitelerdeki mevcut kazanımların ve alanların, bireylerin çabalarıyla ve ısrarlarıyla üretilmesi geleneği hâlâ devam etmektedir. Akademisyenlerin odaları, kantinler, öğrencilerin kurum içi ve dışındaki faaliyetleri, güvenli alan ve ilişkilerin üretildiği ve korunduğu alanlardır.

Üniversitelerde akademisyen odaları güvenli alan olarak işaret edilen ve inşa edilmeye çalışılan yerlerdir. Akademisyenlerin odalarının kapılarında, duvarlarında ya da masalarında yer verdikleri afişler, bayraklar, etiketler, kupa gibi gereçler, kılavuzlar ve bilgilendirici broşürler, afişler gibi farklı imgeler; öğrenciler ve akademisyenler açısından mikro alanları yaratmanın sembolik önemini taşır.

Masamda kocaman bir gökkuşağı bayrağı var. Ama masamda. Kapıya asmadım artık o kadarını yapmayayım. Ama gayet büyük bir, büyük derken hani büyük evet. Bu ofise kapıdan bile bakan, giren tüm öğrenciler mesela gayet net şekilde görüyorlar. Ve bunun ne anlama geldiğinin de bilindiği bir bölümde çalışıyorum çok net. Böyle bir şey var ama kapıda değil. Kapıda da var aslında bu arada. Aklıma geldi de. Var. Yani şöyle var, mesela ders programı yapıştırırsınız ya kapınıza, mesela benim bir arkadaşımın hediye ettiği gökkuşağı bandı böyle. Çok tatlı. Mesela gökkuşağı bantlarım var. Ve ben gökkuşağı bandıyla hani ders programı asan bir insanım. (Anti-hero)

Ben kendim de mesela bunu kullanmayı düşündüm. Ama açıkçası korktum da. Yani kendimi de çok işaretlemek anlamına gelecek mi acaba? (Metin)

[Üniversitede Güvenli Alan Olarak] Benim odam var. Mekânlar yok tabii. Yani öyle mekân oluşturulmuş değil. Yani öyle mekânları bizler kendimiz oluşturuyoruz aslında. Her yerde. Sosyal hayatta da mekânımızı öyle oluşturuyoruz. Sürekli bir mekâna gidiyoruz ve mekânı tırnak içinde işgal ediyoruz. Ondan sonra orası bizim güvenli alanımız oluyor. Akademide de işte böyle bazı odalar var yani işgal ettiğimiz. (Can)

Çünkü mümkün mertebe açık şey yapmaya çalışıyorum. Çeşitli simgeleri -gökkuşağı bayrağı gibi vb. çeşitli simgeleri- mümkün mertebe koymaya çalışıyorum. (Tolga)

LGBTİQ+ akademisyenlerin müttefik ilişkiler geliştirebildikleri, feminist akademisyenler başta olmak üzere demokratik, politik kimlikleriyle tanınan akademisyenlerin odaları da güvenli alan niteliğini taşır. Güvenli alanlar; toplumsal cinsiyet, cinsel şiddet, ayrımcılık ve homofobi

karşısındaki tutumları bilinen akademisyenlerin oluşturduğu alanlar “rahat” ve “iyi hissedilen ilişkileri barındıran mekânlardır. Bu durumu tamamlayacak şekilde ve daha büyük bir ölçekte üniversitelerin bazı fakülteleri ya da bölümleri güvenli alanı kapsar.

[B]enim LGBT alanında çalıştığımı duyduktan sonra gelip benimle bir şeyler paylaşan, hatta böyle bir kendi eşinin paylaştığı bir deneyimden, bir vakadan gelip bana soru soran, neler yapabiliriz öğrenen böyle birisi var. Onunla ilişkimiz şu an iyi. Böyle mesela onun yanına gidip rahat konuşabiliyorum mesela böyle. Kendimi böyle açmadım ama. Hani biliyorsa da biliyor, bilmiyorum da. Beyan etmedim falan. Ama en azından açık açık onunla konuşabiliyorum. Onun yanında kendimi daha rahat hissediyorum mesela onun yanına gittiğimde konuştuğumda. Bir tane daha hoca var. O böyle çok rahattır yani. Böyle çok şeydir, ılımlıdır falan. Onun yanında da çok kendimi rahat hissederim. Bir de bu alanda, toplumsal cinsiyet alanında çalışıyor ama ben şey derim, toplumsal cinsiyet alanında çalışmak bir şey değil, bir malzeme değil, toplumsal cinsiyette hakkını vererek çalışıyor yani bence. (İrva)

Fakültemiz şeydi, hani diğer üniversitenin bir şekilde böyle şey olarak gördüğü bir yerdi gerçekten. Başka şeyler başka yerde yaşanır ama burada yaşanmaz diye düşündükleri. (Emre)

[B]ölümümde en azından gerçekten kendimi şey konusunda rahat hissediyorum gerçekten. Toplumsal cinsiyet, cinsellik konuları üzerine konuşmayı, tartışmayı, derslerde konuşmayı çok... O konuda rahat hissediyorum. (Mert)

Güvenli alanı inşa etmeye ve üniversiteye sızmaya çalışan LGBTİQ+ akademisyenler derslerde ve ders dışı alanlarda kullandıkları dil, ders içerikleri ve tartışma çerçeveleri oluştururken aynı zamanda öğrenciler için de güvenli alanı inşa eden veya açan aktörlerdir. Akademisyenler dersler öncelikli olmak üzere öğrenci ile kurdukları ilişkideki daha küçük ayrıntıların öğrencilere güç ve destek verdiğini bilir. Bunun yanı sıra akademisyenler, öğrencilerin “8 Mart”, “Onur Haftası” gibi dönemlerde yaptıkları ya da sivil toplum temsilcilerini üniversiteye davet ettikleri etkinliklere dinleyici ya da konuşmacı olarak katılma, kulüplerin danışmanlığını sürdürme, okuma grupları oluşturma gibi dayanışmalar göstererek güvenli alanın inşasına katkı sunarlar.

Bazılarına katıldım. Ben de bir tanesinde konuşmacı da oldum. Yani beni çağırdıkları sürece tabii ki bir yandan da. Oradan öğrencilerin de buna şey için yani böyle bir şeyin içerisinde organizasyonun içerisinde ne yapabilecekleri veya bir şey danıştırlarsa bana geldikleri oldu. Ya da bireysel olarak grupların içinde okuma listelerinin oluşturulması, tartışmaların nasıl yapılacağıyla ilgili şeylerde de bana danışan öğrencilerim oldu. (Rüzgar)

[...] dersi verirkenki anlatımlarımdan dolayı gelmiş. Bu hoca hiçbir zaman kınamaz, etmez, yargılamaz, yadırgamaz, ben buna derdimi anlatabilirim diyerek geldi bana bir öğrenci. (Ozan)

Öğrenciler

“Sivil Alan Olarak Kampüsler: Türkiye’deki Üniversitelerde 3 Temel Hak ve Özgürlük” (2021) raporunun ayrıntılarıyla ortaya koyduğu gibi üniversitelerde öğrenciler açısından ifade ve örgütlenme özgürlüğünün önünde çeşitli engeller bulunur. Öğrencilerin resmi olarak kulüpleşme çabalarında dolaylı ve doğrudan engellemeler, tehditler ve baskı mekanizmalarıyla karşılaşmaktadır. Öğrenciler farklı yollar ile dayanışmalar geliştirmeye, öğrenci toplulukları olarak faaliyet ve etkinliklerini sürdürmeye çalışmaktadırlar. (Sivil Alan Araştırmaları Derneği, 2021) LGBTİQ+ öğrenciler için, üniversitelerde kulüplerin kurulmasına ve çalışmasına yönelik yönergelerinde, kurucu sayısının, barajın, faaliyetlerin yazılı kaydına kadar bir dizi engel yer almaktadır. (Genç LGBTİ+ Derneği, 2020)

LGBTİQ+ öğrencilerin öz örgütlenmelerinde enformel topluluklar ve esnek yapılanmalar öne çıkar. LGBTİQ+ öğrencilerin üniversitelerde müstakil öğrenci kulüpleri olarak örgütlenmesinin önünde çeşitli duvarlar bulunur. Öğrenci kulüplerinin idari mekanizmalarının onayı ile kurulması, yapacakları her etkinliğin izne tabi olması “kayıt altına alınma ve ifşa olma” kaygısını beraberinde getirmektedir. Ayrımcılığın yüksek olmadığı okul atmosferine sahip üniversitelerde dahil öğrencilerin görünür olmak istememeleri aktarımlarda yer alır.

Şahsi güvenliklerinden. Çünkü şu anda topluluk olarak kaldığında ve sosyal medya temelli kaldığında gizliler. Onların çünkü görünürlikle şahsi endişeleri var. Onlar adına açıkçası ben de endişeleniyorum. Eğer topluluk olursa görünmek zorundalar. Çünkü kurucuların listesi gidecek rektörlüğe. İmzaları gidecek. Ve orada açık kimlikle gidecek. Böyle olduğu için ondan yana bir endişem var. (Tolga)

[B]ence [...] öğrenciler tarafında böyle bir çekingenlik var. Çok görünür olmak istemiyorlar. Öğrencilerle de bu arada, yani mesela en son şeyden önce, coronadan önce geçen yıl, oranın o kulübün başkanıyla ben iletişime geçmiştim. Konuşmuştuk falan filan. Ben kendimi de tanıtmıştım, kim olduğumu söylemiştim falan. Çok böyle çok görünür olmak istemiyorlar gibi geliyor. Belki üniversite küçük olduğu için olabilir. Bütün neredeyse hemen hemen herkes birbirini tanıyor üniversitede. (Turgay)

Yapabileceklerini zannetmiyorum ya. Yani izin almaları zor olurdu. Çünkü zaten dernekleşmemişler. Yani fakülte içerisinde dernekleşmemiş bağımsız aktivist topluluğunun içerisinde bir etkinlik yapması çok zor. Resmi olarak mümkün değil. (Şamil)

Kurumsallaşmanın yarattığı riskler; müstakil yapılar yerine, mevcut kulüpler içerisinde faaliyet yürütme, sivil toplum örgütü temsilcilerinin katıldığı panel ve konferanslar düzenleme, öğrenci kümeleri olarak okul içerisinde dönemsel çalışmalar yürütmek gibi eğilimleri destekler. Aktivist öğrencilerin bağımsız çabalarıyla mikro alanlar yaratma çabasında oldukları söylenebilir. Öğrenci faaliyetleri süreklilik içerisinde yürütülmesi dahi örneğin LGBTIQ+ öğrencilerin, öğrenim dönemi başlangıcında tanışma etkinlikleri ile üniversiteye yeni başlamış öğrencilerle ilişki kurmaları, üniversiteye yeni başlayan öğrencilerin diğer LGBTIQ+ öğrencilerle bağlar kurabilmeleri önemli çabalar olarak görülür. Öğrenciler örgütlenme çalışmalarında “whatsapp gruplarını, dijital platformları, sosyal medyayı” tanımak, etkinlikleri duyurmak ve örgütlenmeyi büyütmek için kullanırlar.

Pandemi öncesinde kampüste yapılıyordu etkinlik. Ama azdı yani. Hatta şeyde konuşma sebebim de oydu, kulübün başkanı olan öğrenciyle, “neden bu kadar az etkinlik yapılıyor?”. Yılda iki tane etkinlik yapmışlardı bir önceki yıl. O kadar sadece. (Turgay)

Yani dolayısıyla evet kağıt üzerinde topluluklar var resmi ya da daha böyle enformel ilişkilerde kurulan çeşitli oluşumlar tabii ki var ama okul bu anlamda öğrencilerin bir şeyler yaptığı bir kampüs ortamı çok da tesis etmiyor. (Metin)

Öğrenci kulüpleri, belki bir nebze. Evet. Çok ama böyle düzenli işlemedi bir türlü kulüp. Hala da işlemiyor. Sürekli işte bir şeyler oldu, aksaklıklar. Bir taraftan da çok az sayıda insan var. İşte o enerji her yere yetmiyor gibi şeylerden. Ama en azından kulübün işte ilk tanışma toplantısına geldiklerini, ondan sonrasında irtibatla kaldıklarını, dolayısıyla yalnız olmadıklarını bildiklerini biliyorum. (S.)

Sadece bu belirli günlerde, hani dedim ya farkındalık yaratmak için bazı etkinlikler düzenliyorlardı. Şimdi okul deyince o da aklıma geldi. Bizim amfilerin bir fuaye gibi bir alanı var. Orada işte kendilerince önemli gördükleri günlerde afişler asıyorlar. O *pride* haftasında orada yani çeşitli afişler astılar sadece. (Mrs. Dalloway)

Öğrenciler cinsel şiddete maruz bırakıldıklarında, tıpkı akademisyenler gibi, kurumsal ve bürokratik mekanizmaları işletmemektedirler. Lisans öğrencileri, kendilerine yöneltilen davranışların taciz, şiddet olup olmadığını ayırt edemeyebilir. Lisansüstü öğrencilerin farkındalık düzeyleri daha yüksek olsa da kurumsal mekanizmaları işletmekten ziyade, durumu

akranları veya güvendikleri akademisyenlerle paylaştıkları görülür. Cinsel taciz ya da şiddet vakalarının şikayet süreçlerinin fazlasıyla bürokratikleştirilmesi, öğrencilerin sonuç alacaklarına dair bir inanca sahip olmamaları söz konusudur. Aksine cinsel şiddet vakalarının duyulmasının öğrencilik yaşamını olumsuz etkileyeceği fikri, öğrencilerin bu süreçleri işletmekten çekinmesine neden olmaktadır.

Onunla alakalı işte, orada okumalar, konuşmalar, deneyim aktarımları, birbirleriyle alakalı öznelerin konuşmaları, özellikle işte tacizle alakalı bilgilendirme öğrencilere. Bakın neyin ne tacizdir ne değildir vs. falan diye. Birbirlerini de aynı şekilde. Ne şiddettir ne değildir gibi konuşmalar yapıyorlar. Özellikle evet, birinci sınıflara yapıyorlar bunu. Ama onun dışında üniversitenin böyle bir politikasının olduğunu sanmıyorum. (Can)

Yani korkuları var. Eğer o kişi senin tez danışmanınsa yaşayacağınız, geçecek mi geçmeyecek mi, bir sürü şeyle karşılaşıyorlar öğrenciler. Ve bunu tabii en rahat kiminle konuşursun? Gene kendi akranıyla konuşuyorsun. Yakınında olanla. Yakın hissettiğinle. Ve hani bunu da tabii ki bir birbirimizi destekleme durumu kesinlikle oldu. Ve sonunda da çok aslında şey bir şey oldu, çok destekleyici bir karşılık alındı. Ama tabii bunlar çok daha böyle sessiz. Nasıl diyeyim, çok böyle büyük bir, tabii ki herkes biliyor durumu artık ama mesela çok daha sessiz bir şekilde. (Mert)

Sendikalar ve Mesleki Dernekler

Akademisyenler arasında sendika üyesi akademisyenler vardır. Ancak üye olanların içerisinde aktif olarak görev alan ve sendika ile ilişkilerini sürdürenler çok sınırlıdır. Kamu üniversitelerinde görev yapanların bir bölümü politik olarak sendikaya üye olmaktan çekindiklerini belirtirken bir kısmı ise sendikaya üye değildir. Vakıf üniversitelerinde görev yapanlar için sendikal üyelik, sendikaların ve üniversite yönetimlerinin tutumları nedeniyle uzak bir ihtimal olarak görülmektedir.

Bu da en az şey kadar ciddi bir mevzu burada. İşte ben nasıl ki işte cinsel kimliğimle ya da cinsel yönelimimle ilgili bir şeyin parçası olmaktan çekiniyorsam aynı saiklerle bir sendikanın parçası olmaktan da çekinir durumdayım. Çünkü dedim ya az önce ben işte etiketlerin olması durumundan bunun bana sorun çıkaracağını ya da başka türlü işte “aaa bak bu iyidir, çalışandır”ın öncesinde “şöyle birisi”. Hani onu örtecek yeni bir etiket istemiyorum. Bu da aslında tam olarak öyle bir etiket olacağı için kaçındım. (Sinan)

Sendikalı görüşmeciler üyesi oldukları sendikaların LGBTİQ+ akademisyenlere yönelik bağımsız bir faaliyetinin ya da çalışma grubunun olup olmadığını bilmemektedir. Sendikalarda kadınlara

veya toplumsal cinsiyet alanına yönelik faaliyetler daha görünür ve bilinirken, cinsel yönelim eşitliğine dair çalışmalar yürütülmemektedir.

Duyduğum tek şey de işte komisyon var. Var mı kurulacak mı, bir dönem öyle bir konuşmalar geçti. Muhtemelen sonra onlar tali bulundu falan, tam bilmiyorum. (Resille)

Özellikle toplumsal cinsiyetle ilgili var diye biliyorum. Özellikle çok böyle feminist çalışmalara destek veriyorlar diye biliyorum. Ama LGBTİ bazında açıkçası ben duymadım. Ama ben şimdi yanlış bir şey söylemek istemiyorum yani. Belki vardır. Şimdi şey bir şey söylemeyeyim. (Anita)

Katılımcılar sendikaların eril bir yaklaşımları olduğunu vurgulamıştır. LGBTİQ+ akademisyenler sendikalara mesleki hakları, özlük hakları veya mesleki örgütlenme bağlamında ilişki kursalar bile herhangi bir taciz ya da şiddet vakasında sendikaları güvenilir bir alan ya da destek alacakları bir mekanizma olarak görmemektedirler. Bu durum akademisyenlerin üyesi oldukları mesleki kuruluşlar ve dernekler için de geçerlidir.

Bence sendikalar çok eril ve cinsiyetçi. En azından benim uzaktan gördüğüm kadarıyla. (Dario)

[B]öyle özellikle şiddet, taciz ve ayrımcılıklarda ben daha farklı yerlere yönlendiriyorum. [Sendika İsmi] şu an aklıma gelmez yani. (Anita)

Sivil Toplum Örgütleri

Akademisyenlerin bir bölümü, öğrencilik yıllarında LGBTİQ+ örgütlenmelerinin içerisinde yer almış, sivil toplum kuruluşlarında aktif olarak çalışmıştır. Bu bağ akademisyenlik sonrasında kısmen çözülse de akademisyenlerin sivil toplum örgütleriyle ilişkileri çeşitli şekillerde devam etmektedir.

Sivil toplum örgütlerinin faaliyetlerinde çevirmenlik yaparak ya da konuşmacı olarak katkı sunan görüşmeciler vardır. STK'ların aktif gönüllüleri ile yakın sosyal ilişkileri olanlar, sivil alanın çalışmalarını aktüel olarak sürdürmektedir. Kent değişikliği gibi zorunlu fiziki ayrımlar yaşayanlar, sosyal medya ve dijital mecralar ile örgütlerin çalışmalarını takip etmektedir.

Kesinlikle yönlendiririm. Ben zaten söylüyorum. Yani orada çalıştığımız, etrafınızda yani birebir kişilere söylemiyorum, sen şöylesin senin ihtiyacın vardır diye değil. Arkadaş etrafımızda böyle müracaatçılar olur, vakalar olur, danışanlar olur, belki birebir tanıştığınız arkadaşlarınız olur, yönlendirin diyorum. Ondan sonra ben burayı tanıdığım bildiğim için. (İrva)

Hani öznelerin içerisinde tamamen öznelerin olduğu demeyeyim, ama özneler daha çok çalışıldığı için bu konuda deneyimleri daha fazla olduğu için oralara yönlendirmek. (Oa)

Katılımcıların hepsi ayrımcılık, cinsel şiddete maruz kalınması gibi bir durumda arkadaşlarını veya öğrencilerini ilk yönlendirecekleri yerlerin sivil toplum örgütleri olduğunu belirtmişlerdir. Kurumların hukuki ve psikolojik destek vereceğinden akademisyenler emindir. Derneklerin ve üyelerinin deneyimleriyle; güvenli alan oluşturarak, doğru yöntem ve yaklaşımlarla sorunu çözecekleri inancı yüksektir.

Önce bir bireysel olarak bütün zamanımı ona bir ayırıyorum. Bütün o duygu alışverişini yaptıktan sonra ne yapmak istediğini sorarım. Eğer kurumsal bir şey yapmak istiyorsa mesela ilk yapacağım şey bu derneklere yönlendirmek olur. (Deniz)

Kesinlikle yönlendiririm. Ve galiba da yaptım bunu. Birkaç kez yaptım. (Rüzgar)

Eğer öyle bir şey olursa da ben elinden tutup kendim de götürebilirim. Destek olurum hani. (Mrs. Dalloway)

Güvenli Alanın Tahayyülü ve İnşası

Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde katılımcılara görev yaptıkları kurumlarda güvenli hissettikleri alanların olup olmadığı ve bu yerin özellikleri sorulmuştur. Odak grup görüşmelerinde ise güvenli alanı tarif etmeleri, eğer bahsettikleri bir mekânsa bu mekâna dair bir tahayyül sunmaları istenirken güvenli alanın hangi dinamikler etrafında kurulduğu irdelenmeye çalışılmıştır. Yönelttiğimiz bu soru katılımcılar tarafından “etkileyici”, “düşündürücü” veya “çok güzel bir soru” gibi ifadelerle karşılanmıştır ⁷. Akademisyenlerin soruya verdikleri refleks ve tepkiler, Deniz’in işaret ettiği gibi aslında güvenli alanı ve ilişkileri tahayyül etmenin anlamına dair izler taşır.

Benim için de güzel ve düşündürücü bir soru aslında. Bence bu sorunun -bilmiyorum, diğer katılımcı arkadaşlarımız da aynı düşünüyor mu- ama eğer bu soru hepimiz için hani böyle özel bir soruysa demek ki sorunun kendisiyle kurduğumuz bağın da ben bu güvenli alanın bir parçası olduğunu düşünüyorum. Çünkü demek ki kendimizi güvensiz hissediyoruz ki sürekli bir bu soru geldiğinde “ya evet böyle bir soruyu konuşmaya ihtiyacımız vardı” diyoruz. Ben bunu söyleyerek başlamak istiyorum öncelikle. (Deniz)

Akademisyenler, önceki bölümlerde aktardığımız gibi, konumlanışları açısından hem güvenli alana ihtiyaç duyarlar hem de onu örebilecek etkilere sahiptirler. Güvenli alan; mekânsal işaretler, kurumsal normlar, işleyişle birlikte en çok da birbirini gözetmekle ve ilişkilerle

⁷ “Soru çok güzelmiş. Öyle baktım, daldım, gittim.” (Kean); “Çok güzel bir soru.” (Umut); “Valla bu benim için en zor soru herhalde oldu.” (Anita)

kurulan bir bütündür. Akademisyenlerin, görev yaptıkları üniversitelerde güvenli alan olarak “akademisyen odalarını” işaret etmeleri, kendilerinin ya da başkalarının tehdit altında olması halinde “sivil toplum örgütlerine” duydukları inanç bu durumu tamamlar. Bunun yanı sıra akademisyenler, “toplumsal cinsiyet çalışmaları/kadın araştırmaları/cinsel taciz ve saldırıyı önleme birimleri” gibi kurumsallaşmış yapılara sahip, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini benimsemiş üniversitelerde kendilerini daha rahat hissederler. LGBTİQ+ akademisyenlerin kişisel bütünlüklerini korumada güvenli alan ve ilişkiler; LGBTİQ+’lara güç verir ve özgüveni artırır.

Güvenli alanın öncelikle etkileşimlerle ve ilişkilerle tarif edildiğini vurgulamalıyız. Ancak bunun yanında bu alanın bazı fiziksel göstergeleri de vardır. Güvenli alanda, simgelerin ve sembollerin önemi vardır. Semboller, tanış olunmayan kişilere yakın hissedilmesini sağlar. Sinan’a göre bazı sembolleri, simgeleri taşıyan mekânlar aracılığıyla; tanışmayan insanların birbirlerini koruması mümkündür. Akademisyenler; sembollerin ve imgelerin, çeşitli biçimlerde mekâna yerleşmesinin, mekânda görünür halde olmalarının “burada rahatça kendim olabilirim”, “rahat ve güvende olabilirim” mesajı verdiğini aktarırlar.

Güvenli alan; simgesel izlerini taşımasının yanı sıra, biraz daha üst bir ölçekte, doğayla bağlantılı olan, kaçış alanları sunan, diğer canlıların var olduğu mekân olarak tarif edilir. Çalışma alanı olarak güvenli alanın hem kolektif hem de bireysel çalışma alanlarına imkân verecek şekilde, mekânsal büyüklüklerin öznelliği üretmeye olanak sağlayacak şekilde tasarlanması vurgulanır.

Kapalı kapılar da aslında çok güvensiz alanlara sebep oluyor. Dolayısıyla burada şunu söylemek mümkün, aslında benim için güvenli alan dediğimiz zaman mekân olarak düşündüğümüzde on tane araştırma görevlisini ya da beş tane doçenti bir odaya sıkıştırmaktansa, öyle bir ayarlamak ki mesela rektörün üç tane odası olmasın da, her hocanın bir odası olsun. (Deniz)

Tek başıma gidip biraz kendime vakit ayırabileceğim ya da kimsenin benimle konuşmayacağı ya da kimsenin benimle iletişime geçmeyeceği bir alanın varlığı olması benim için mesela önemli. Ben onu güvenli alan diye tarif ediyorum. (İrva)

Birazcık kişilerle ve simgelerle sembollerle ilişkilendirmişim sanırım. Yani böyle biraz daha nasıl denir, tanıdık, işte illa birbirimizi bilmekle ilgili değil de, birbirimize yakınlık duymakla ilgili. O aradaki meselenin sağlandığı, işte yakın olduğumuz, birbirimizi bir şekilde tanıdığımız - tanımasak da- bu insanların olduğu mekânları ve beni böyle birazcık korur kollar, belli şeyleri

işaret eden semboller, simgelerin olduğu mekânları böyle biraz daha güvenli alanım gibi görebiliyorum... İşte oturup yemek yiyeceğim ve bir şeyler içeceğim mekânın kapısında bayrak varsa ben daha rahat hissediyorum kendimi. Ya da işte gidip konaklayacağım yerin kapısında bayrak varsa ya da duvarında bir resim asılıysa oturduğum mekânda bir şey varsa vesaire, bunlar bana bir şeyleri çağırıyor. Burada güvendeyim. Ortak bir şeyler paylaşabiliyoruz. Bizim beraber bir topluluk olmasak bile, beraber aynı topluluğun parçası olma potansiyelimiz yüksek. Dolayısıyla ben burada güvende olabilirim gibi hissediyorum. Birazcık simgelerle ya da işte o anki insanlarla etkileşimle mekânı bağdaştırmışım sanırım. (Sinan)

Üniversitelerde, özellikle personeli denetim altına alan uygulamalar güvenli alanı zedeler. Personel ve öğrencilere uygulanan giriş-çıkış kontrolleri, bürokratik ve hiyerarşik ilişkilerin öne çıktığı “makam odaları”, kalabalık çalışma ortamları, kimlik kartına dayanan elektronik denetim sistemleri, güvenliği inşa etmekten ziyade tedirginliği ve kaygıyı arttıran etkiler olarak örneklendirilir.

[O]kulun güvenli alan olmadığını söyledim. Çünkü giriş ve çıkışlarımız bizim denetleniyor. Benim mesela giriş ve çıkışım, kaçta hangi saatte girdiğim hangi saatte çıktığım dekana iletiliyor. Yani dekan da zaten bunu o dediği üst yönetime iletiyor yani. Beni okula, o fakülteye, o üniversiteye giriş çıkışımı bile saati saatine, dakikası dakikasına giriş çıkışı belirlendiği, kontrol edildiği bir yerde benim orası hiç güvenli alanım değil tabii ki yani. (İrva)

Üniversite girişinde bizim, arabayla gitmiyorum arabam yok o yüzden tam isimlerini bilmiyorum ama bu üniversite giriş için sticker yapıştırıyorlar. Sticker mi deniyor onlara bilmiyorum. İşte orada mesela okuyucu sizin hoca mı olduğunuzu, dışarıdan mı geldiğinizi, bilmem ne mi olduğunuzu biliyormuş. Ona göre içeri arabayı alıp almıyormuş. Ona göre soruyormuş falan gibi durumlar var. Mesela ben bunu duyduğumda çok tedirgin oldum. Yani bu LGBT+ ya da herhangi bir şeyle ilgili değil belki ama içeri almak, dışarı almak falan, içerisi dışarıyı olayları beni biraz gerdi açıkçası. Belki bunu ekleyebilirim. (Anita)

Güvenli alan, etkileşimler ve ilişkiler etrafında inşa olur. Güvenli mekân, LGBTİQ+’ların partnerleriyle sosyalleşebildikleri, öncesini ve sonrasını düşünmeden konuşabildikleri ve kendilerini ifade edebildikleri yerdir. İfadenin, fikrin ve duruşun özgür olduğu atmosferdir. Akademide güvenli alan; açık kimlikli öğrenci ve akademisyenlerin yer aldığı, toplumsal cinsiyet ile ilgili çalışmaların yargılanmadan yürütülebildiği bir yerdir.

Ama insan faktörünü ben söyleyeceğim. Hayalimdeki, tahayyülümdeki şey o. Bu kadar herhalde güvenli alan. (Tolga)

Tehdit altında değilim, konuşma özgürlüğüm var, kendimi ifade edebileceğim bir alan ve ilişki kurabileceğim bir alan. Yani oraya daha ait hissedebileceğim bir alan. Bunlar benim güvenli alan tanımım. (Mrs. Dalloway)

Akademideki güvenli alanda cinsiyet çalışmaları gelecekte risk unsuruna dönüşmez. LGBTIQ+'lar için eleme ve sınav komitelerinin ince hesaplarla belirlenmek zorunda olunmadığı, "ifadenin" kaygıya dönüşmediği bir yerdir. Kean'e göre üniversitenin ya da sınıfın güvenli alanı dört duvarla sınırlandırılmaz. Çoğu kez dört duvar içerisindeki yer güvenli değildir. Güvenli alan etkileşimle, kişilerle kurulur ve işler; bu nedenle akademisyenlerin tutumları bir yerin güvenli alan olarak inşasında bu nedenle önem taşır.

[H]angi seviyede olursanız olun, lisans, yüksek lisans, doktora, yani hocanın sözüyle modere oluyorsunuz. Onun moderasyonundayız. O yüzden bana biraz da hocaya da bağlı geliyor güvenli alan. Çünkü bazı derslerde kendimi daha rahat ifade edip bazılarında edemiyorsam orada hocayla da ilgili bir faktör var demektir. Bu tür şeyler canlandı gözümde. (Kean)

Güvenli alan bir kere kendimi ifade ettiğim zaman aman işte dedim de arkadaşımızın, hocamızın söylediği gibi aman ne der, işte yarın öbür gün bu söylediğim şey benim karşıma başka bir kurulda çıkar mı, tezimde ben queer çalışıyorum, LGBTİ çalışıyorum ama işte jürime kimi çağırmalıyım, komitem işte kaç kişiden oluşursa bu kişiler şöyle mi böyle mi? Bu bir kere bu ifade meselesi çok önemli. (Deniz)

Bir güvenli alan olarak üniversite; kampüsün tamamında akademisyenlerin, başta doktora süreci devam eden akademisyenler olmak üzere, kendilerini kampüs dışındaki kadar tehdit altında hissetmedikleri yerlerdir. Web sitesinden, üniversite içindeki toplantılara, kullanılan dilden sembollere kadar bu alan bir bütündür. Müstakil bir fiziki güvenli alan oluşturulacaksa ya da bu ortam dijital ağlarda oluşturulacaksa, bu alanlardan sorumlu personelin eğitilmesi, dışarıdan gelebilecek tehditlere karşı güvenlik önlemlerinin alınmış olması, alan hakkında tanıtıcı ve bilgilendirici metinlerin paylaşılması ve bu alanın kapsayıcı olması önerilir.

Anita'ya göre ise güvenli alan; cinsel yönelim kimliklerinin yanı sıra her türden kimlik ve gruba yönelik ötekileştirici, yaftalayıcı dilin ve yaklaşımın kurulmadığı ilişkiler ve yerlerdir. Güvende hissettiği ilişki ve mekânlarda ise genel olarak kapsayıcı işaretler, amblemler ve mesajlar vardır. Tehdit içermeyen ancak yaftalayan, ön yargıları yeniden üreten tüm mesajlarda kendisini güvensiz hissettiğini ve panik duygusuna kapıldığını şu örnekle aktarır: "Bir hocamız yeni gelmişti. İşte bulunduğum şehirde bir ev arıyordu. Daha sonra diğer hocamız ona dedi ki 'şu

mahalleden tutma, orada çok Kürt çocukları var' gibi bir muhabbet geçti. Ve o ortamda bulunmaktan bile çok kötü hissettim kendimi. Yani çok şey güvensiz hissettim.”

İrva ve Deniz, güvenli alanın bir göstergesi olan çeşitliliğe eleştirel gözlüklerle bakarlar. İrva, güvenli alanı zihinsel mekân olarak kurduğunu ancak fiziksel anlamda güvenli alan yaratma çabasının bir tür gettolaşma yarattığını ve LGBTİQ+ kişilerin bir anlamda bir mekâna sıkıştırılmasını beraberinde getireceğini vurgular. Deniz ise akademide çeşitliliğe yönelik tartışmayı eleştirel bir perspektif ile tartışır. Çeşitliliğin ve açık iletişimin, kendini ifade alanları bulmanın bu alanları yaratırken temel olduğunu söyler ancak bu varoluşun “ama bir süs parçası olmak değil gerçekten parçası olmaktan” geçtiğini ekler. Bir tür “renk olsun diye” temsil edilmek ve görünür olmanın “kota dolduran” bir mekanizmanın parçası olmaya dair şüpheler yaratabildiğini söylerken çeşitlilik üzerine yeniden düşünmeye çağırır.

4. POLİTİKA ÖNERİLERİ

Bu bölümde LGBTİQ+ akademisyenlerin kimlikleri nedeniyle ayrımcılığa ve hak ihlallerine maruz bırakılmalarının önlenmesine yönelik bir dizi politika önerisi görüşmeler ve odak grup toplantılarında elde edilen veriler ışığında geliştirilmiştir. Öncelikle bu kapsamda ayrımcılık ve hak ihlallerine yönelik hukuki düzenlenmelerin yapılması gerekir. Ardından ayrımcılık ve şiddet biçimlerinin açık ve net bir şekilde tanımlanarak senato kararlarına, mesleki kanunlara girmesi sağlanması önerilir. Üniversitelerde hak ihlallerine maruz bırakılan veya bu durumlarla karşılaşan öğrencilerin ve personelin; bu ayrımcılıkları, ihlalleri güven içerisinde aktarabilecekleri bağımsız kurulların oluşturulması, maruz bırakılan ve bu durumdan etkilenen öznelere psiko-sosyal ve hukuki destek alabilecekleri birimlerin kurulması vurgulanır. Bu kapsamda üniversiteyi oluşturan tüm bileşenlerin kurumlara dahil olmalarıyla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsel yönelim çeşitliliği temelindeki eğitimlere katılmalarının zorunlu hale getirilmesi belirtilir. Tüm bunların yanı sıra akademik çalışmalarla birlikte, özellikle toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelim konularında genç araştırmacıların teşvik edilmesi ifade edilir. Son olarak sivil toplum örgütleriyle etkin iletişimin kurulması ve ortak faaliyetlerin gerçekleştirilmesi aktarılmaktadır.

İş Güvencesi

Akademik personel ilanlarında, alımlarda, eleme sınavlarında ya da görüşmelerde ayrımcılığın engellenmesine yönelik adımlar önerilir. Akademik personel alım ilanlarında akademik yetkinliklerin ve standartların yanı sıra ayrımcılığa yönelik vurguların yer alması, mülakatlarda ayrımcılığı ya da heteronormativiteyi üreten diyalogların azaltılması için çeşitli standartlar geliştirilebilir. Alım ve atama süreçlerinden sonra çalışma ve işyeri sözleşmelerine ayrımcılık karşıtı maddeler konulabilir.

LGBTİQ+ akademisyenlerin cinsel yönelim kimlikleri nedeniyle işten atılmalarının önüne geçecek, ayrımcılıkla karşılaştıklarında tazminat haklarının tesis edildiği yani iş güvencelerini sağlayan hukuki düzenlenmelerin yapılması gerekir. Cinsel yönelim kimliğinin, işsizlik ve ayrımcılık tehdidine dönüşmesini engellemek için iş kanununun değiştirilmesi veya çeşitli mesleki birliklerin katkısı ile meslek kanununun yasalaştırılması önerilir. Özellikle yıllık sözleşmelerle

güvencesiz koşullarda çalışan akademisyenlerin, güvence ve ayrımcılıkla ilgili kaygılarının giderilmesi akademisyenlerin iş güvencesi gibi akademik özgürlükler ortamını da büyütecektir.

Mesela LGBT olduğu için işten atılmamalı yani bir kişi. Bu tür böyle yazılı şeyler olması lazım. Akademisyenleri yani toparlayan koruyan yani. (Mrs. Dalloway)

Üniversite, ben mesela konuştuğum zaman diğer arkadaşlarımla, Türkiye’de çalışan, yani onlar şu an gerçekten birçoğu bir yıllık, bir buçuk yıllık sözleşmelerle çalışıyorlar. Ve de her sözleşme bitiminde tabi ki de o rektörün, dekanın vesairenin onayını almaları gerekiyor. İnsanları mutlu etmeleri gerekiyor. Ve bu durumda zaten bu kadar güvencesiz bir ortamda bir hoca çıkıp da “ben LGBTİQ paneli yapacağım ya da bu konuda bir paper basacağım” demesi gerçekten çok güç. Ama yani öyle bir şey olsa ki, iş güvenliği olsa, zaten akademik olarak insanlar da bazı riskleri daha kolay alabilirler. Yani gerçekten oradaki iş güvenliği noktasının altını tekrar ben de çizmek istiyorum. (Umut)

Hukuki Güvenceler ve Yaptırımlar

Ayrımcılığın ve tacizin ayrıntılı olarak, net bir şekilde tanımlanarak senato kararlarına, mesleki kanunlara girmesi sağlanmalıdır. Hukuki metinlerde özellikle yönetmelik ve yönergelerde ayrımcılığı engelleyecek dayanaklar ayrımcılığı, tacizi ve şiddeti azaltacak, bu bağlamda mücadeleyi güçlendirecektir. Örneğin yurtlar yönetmeliği/yönergesi ya da akademik etik kurul yönergesi gibi metinlerde cinsel yönelim temelli ayrımcılığın suç olarak kabul edilmesi ve LGBTİQ+ haklarının hukuki zeminde güvenceleri sağlanarak kurumsallaştırılması önerilir.

[Y]önetmeliklerin değişmesi lazım. Etik şeylerin, kuralların değişmesi lazım. (Rüzgar)

[Y]urtlar yönergesinde cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim temelli ayrımcılık yurttan atılmayı engellemek.... (Tolga)

Üniversitelerde ayrımcılık ya da homofobi ile karşılaşan öğrencilerin ve personelin maruz kaldıkları ihlalleri güvenle aktarabildikleri bağımsız kurulların oluşturulması, psiko-sosyal ve hukuki destek alabilecekleri birimlerin oluşturulması önemlidir. Şikayet-soruşturma birimlerinin ve aşamalarının herkes tarafından bilinmesi ve erişilebilir olması gerekmektedir. Ayrıca cinsel şiddet ve ayrımcılıkla mücadelede cezai yaptırımların, süreçlerin ve mekanizmaların işletilmesi kritik düzeyde önemlidir.

Yaptırımlar aslında. Evet. Çok ciddi bir şekilde ortada hiçbir şey yokken bile XX durumla karşılaşıldığında “bunun sonucu şöyle şöyle olacaktır”ı bilmek ve bunun arkasında durulduğunu görmek çok rahatlatıcı bir şey olurdu tabii ki. (S.)

[C]insiyet kimliği ya da cinsel yönelime dayalı bir şiddet önleme mekanizmasına ya da bunun böyle bir kurulun olmasına kesinlikle ön ayak olmak isterdim. Böyle bir şeyin varlığı çok çok önemli bence. (İrva)

Etik kurulun oluşturulması ve “çeşitli imalar ya da nefret söylemi” gibi küçük görülen ayrımcılık biçimlerinde dahi cezalandırıcı kararlar alınmasının, ceza ve yaptırım sisteminde etkisi olan cezaların uygulanması gerekliliği katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Failler üzerinde “yaptırım” olarak kabul görecektir cezalara tabi tutulması gerekmektedir. Türkiye yükseköğrenim sisteminde yaygınca uygulanan “uyarı, kınama” gibi cezaların etkisinin olmadığı ancak “maaş kesintisi ve derslerin alınması” gibi cezalar yaptırım niteliği taşımakta ve kısmen etki yaratabilmektedir. Ceza ve yaptırımlarda da kadın ve erkeklere yönelik farklı kararlar alınması gibi eşitsizliklerde, karar vericilerin baskı altına alınması gibi reaksiyonlar gösterilmelidir.

Taciz durumunda ifşa mekanizmasının işletilmesi vurgulanır. Ayrımcılık, şiddet, mobbing, nefret suçlarının içerisinde yer aldığı bir veri tabanının oluşturulması Deniz tarafından önerilir. Yurtdışında uygulanan veri tabanı çalışmasında hem mağdur kişilerin yaşadıkları süreçlerin takibi yapılmakta hem de failin kendisini kamufle etme ihtimali ortadan kaldırılmaktadır.

Oa'nın tanımıyla “en üst mertebeden” tepki vermek, yönetmeliklerde kurumsal olarak ayrımcılığa tolerans gösterilmeyeceğinin belirtilmesi “iyi niyetli sansür uyarılarının” da önüne geçecek bu nevi hukuki bağlamlar gündelik ayrımcılığa uğrama pratiklerini tamamen ortadan kaldırırsa da zaman içerisinde buna maruz kalma korkusunu azaltacaktır. Cihan; bu anlamda ayrımcılığa taviz vermeyen ve sıfır tolerans gösteren uygulama önerilerinin “son derece tanrısal eril” olduğunun farkında olduğunu, “ancak yıllarca maruz kalınan heteroseksist erkek eylemler belki bu tür, buna benzer bir tür ‘cut-up’ teknikle parçalanıp sahiplerine iade edilebilirse ve bu en aşağıdan başlarsa, lisanstan itibaren başlarsa akademik anlamda daha iyi bir sonuç alınabileceğine” inandığını aktarır.

Kurum İçi Eğitimler

Üniversiteyi oluşturan tüm aktörlerin, öğrencilerin, akademik ve idari personelin kurumlara dahil olmalarıyla birlikte, oryantasyon aşamasında ve sonrasında toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsel yönelim çeşitliliği temelindeki eğitimlere katılmalarının zorunlu hale getirilerek uygulanması önerilir. Bu eğitimlerin yanı sıra, temel haklar çerçevesindeki eğitim ve projelere

öğrencilerin katılımı teşvik edilmelidir. Ayrımcılık ve çeşitliliğe dair vurgular taşıyan, standartlaştırılmış eğitimlerle birlikte, okuma ağları gibi esnek çalışmaların bilinçlenmeyi arttıracığı düşünülür.

Ders anlatırken hocaların kullandığı dilden, öğrencilerin işte öğrenci topluluklarının kimliklerinde işlenen konulardan, buradan bunları şu anda aklıma gelenler bunlar, bu tür durumları ortadan kaldıracak etkinlikler, eğitimler verilmesi yönünde çalışırdım. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği eğitimleri. Hocaların da zorunlu katılımı, öğrencilerin de zorunlu katılımı şeklinde bir diktaya dönüştürebilirdim. Aklıma gelen bu şu anda. (Resille)

Toplumsal cinsiyetten başlayıp bu eğitimlerin akademisyenler arasında da -artık adına eğitim mi dersiniz ne dersiniz bilmiyorum- bence zorunlu olması gerek. Mesela herkes senede kaç tane toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim farkındalık etkinliğine katılsın? Senede yirmi kere olsun mesela, herkes en az beş tanesine katılsın gibi. Çünkü bu bilinç çok önemli. Bu bilincin olması gerekiyor. (Mrs. Dalloway)

LGBT+ olmasa bile bir temel toplumsal cinsiyet eşitliği insanlara farkındalık yaratma anlamında insan hakları temelli böyle projelerde yer almalarını zorunlu tutardım diye düşünüyorum. Çünkü bir noktada da şöyle bir şey var, dedim ya çoğu insan, küçük çocuklar üniversiteye ilk başladığında mevzular hakkında fikir sahibi olmadıkları için ayrımcılığa varan söylemlere varabiliyorlar ya da tuhaf tepkiler veriyorlar. Bu insanlara eşitlik ve insan hakkı, canlı hakkı hakkında, canlıların yaşam hakları hakkındaki saygıya dair bir şeyler verilebilirse geri kalan kısmı biraz daha kolay olacaktır diye tahmin ediyorum. (Dario)

Akademik personele, özellikle toplumsal cinsiyet temelli bakış açısına uzak olan, yönetsel pozisyonlarda görev alan kuşakların toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılıklarının, farkındalıklarının ve bilgilerinin zayıf olduğu düşünülmektedir. Bu kuşaklara yönelik özgün eğitim programlarının tasarlanması önerilir. Ayrıca örtülü ayrımcılığı azaltmak için, cinsiyet atamalarını azaltacak, özel alan ihlaline yönelik farkındalığı arttıracak, yazılı ve sözlü iletişimi dönüştürecek farkındalık eğitimlerinin verilmesi ve yeni normların oluşturulması vurgulanır.

[Y]önetim, yönetici pozisyonundaki kişilerin LGBT konusunda bence yeterince bilgileri yok. Yani genelde yaşları daha büyük. Üniversitesine göre değişiyor tabii ama birazcık geri kafalı ya da şey kalıyorlar, yani tarihin, çağın gerisinde kalanlar oluyor çok. (Mrs. Dalloway)

Psikolojik sürecin nasıl yönetileceği şeklinde, insanlarla konuşurken nasıl travmalarının tetiklenmeyeceği, dilimizi nasıl eğitmemiz, nasıl değiştirmemiz gerektiği sürecinde zorunlu bir

eğitim. Üniversitenin akademik ve idari personeline zorunlu bir eğitim yarattırdım yani. Öyle bir alan yarattırdım. (Can)

Bu maillerde lütfen hanım-bey kullanılsın. Yani ben kaç kere bunu düzelttim. Kaç kere dedim ki “bana bey demeyin. [...] Bence böyle bir metin olması, bir yazılı bir şey olması gerekiyor. İçimde kalan bir yara da, o yüzden bahsetmek istedim. (İrva)

Üniversitelerin insan kaynakları birimlerinin öncülüğünde, ayrımcılığın yanı sıra mobbing gibi diğer yıldırma ve baskı durumlarına maruz kalan akademisyenlerin haklarının da eğitim ve bilgilendirme toplantıları yoluyla ortaya konulması önerilir.

Akademik Çalışmaların Desteklenmesi

Akademik liyakatı ve özgürlükleri tesis etmek için; araştırma, ifade ve fikir özgürlüğünün genişletilmesi, bilimsel özerkliği arttıran ve sansürü azaltan kararların alınması, akademinin özgür bir atmosfere kavuşturulması, akademiye toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelim çalışmalarının sürdürülebilmesi, genişleyebilmesi için temel önemdedir.

Akademik çalışmalarla birlikte, özellikle genç araştırmacıların teşviki, katılımcılar tarafından sıklıkla vurgulanmıştır. Toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelimle ilgili çalışmaların arttırılması ve teşvikinde şu somut öneriler katılımcılar tarafından geliştirilir:

- Genç araştırmacıların fonlarla desteklenmesi,
- Akademik toplantılarda özel oturumların ayrılması ya da sempozyumların düzenlenmesi,
- Akademik çalışmalara dair deneyimlerin paylaşılabilmesi ve tartışılabilmesi buluşmalarının organize edilmesi,
- Yüksek lisans programlarının açılması,
- Ayrımcılık izleme ve ayrımcılık karşıtı çalışmalara özel hakemli dergilerin oluşturulması,
- Burs ve ödüller ile lisansüstü öğrencilerin desteklenmesi,
- Kütüphanelerdeki kaynakların arttırılması ve zenginleştirilmesi,
- Araştırma gruplarının/ekiplerinin oluşturulması,
- Cinsiyet çalışmaları araştırma merkezlerinin oluşturulması.

LGBT alanına dair ya da şöyle bir şey olabilir, LGBT alanıyla ilişkili, mesela bunlar bir havuzda toplanır, bunların arasından ödül verilecek olan bir çalışma seçilir. Böyle ödüllendirildiği bir şey. Bu bence çok güzel olabilir. Yani hani bu akademik teşvik açısından da LGBT alanında çalışma açısından da güzel bir teşvik olabilir. (İrva)

Sempozyum, seminer, toplantı, tartışma ortamı, forum gibi şeyler. Bunların çoğaltılması. Bir yüksek lisans programıyla konunun temsili olabilir. (Sinan)

[Ç]alışmaların daha fazla desteklenmesi gerekiyor. Belki bunun da bir kotası olabilir. Belki onlar da işte yıllık şu kadar bursumuzu bu tarz çalışmalara ayıracağız denilebilir. Bunlar belki şevklendirebilir. En azından insan, ya şey hissi önemliymiş mesela desteklendiğini hissetme hissi. (Anita)

Homofobiyle, transfobiyle mücadele ve LGBTİQ+'lara yönelik ayrımcılığın azaltılmasının yanı sıra, LGBTİQ+'ların akademideki güçlenme ve yükselişinin yollarının neler olabileceği, deneyimlerden yola çıkarak yeni modellerin ve ilhamın nasıl yaygınlaştırılabileceği düşünülmelidir. Fon teşviki gibi, mali olarak güçlendiren desteklerin yanı sıra akademik ödüllendirme ve cesaretlendirmeyi arttıracak organizasyonların oluşturulması önem taşımaktadır. Üniversitelerin, sivil toplum örgütlerinin ve yayınevlerinin tekil olarak ya da oluşturacakları birlikteliklerle, cinsiyet çalışmaları alanında "makale, araştırma ve kitap çalışmaları" ödülleri düzenli olarak verilmesi, çalışmaların görünürlüğünün artırılması hem akademisyenlere hem de alana önemli katkılar sağlayacaktır.

[A]raştırmaların devamını da sağlayacak, bu araştırmalara belki fon bulabileceğiniz, bu araştırmaların teşvik edilebileceği bir merkez kurmak gerçekten dediğim gibi her okulun bir noktada gayesi, çabası olmalı gibi geliyor bana. (Ken)

Bir tanesi özel dergi sayıları hazırlıyor. Mesela cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğiyle ilgili. Bu dergi sayılarında da özellikle işte bu alanda çalışan akademisyenlere ve LGBT+ akademisyenlere şeyler veriliyor, yayın yapmaları destekleniyor. Diğer bir tanesi de bu makaleler yayımlandıktan sonra -bu ayrı bir durum- işte bunlara her yıl, işte 2019, 2020'nin makalesi seçiliyor bu alanda ve de onlara ödüller veriliyor. Bence bu çok güzel teşvik edici ve de görünür kılınması açısından çok güzel bir şey. (İrva)

Akademisyenlerin sundukları önerilerin araştırmacılara bireysel katkılar sunmasının yanı sıra, genç araştırmacıların çalışmalarının ciddiye alınmasına, önemsenmesine dair yaratacağı motivasyon önemlidir. Genç araştırmacıların fon ve araştırma teşviklerine erişimi, akademideki güçlenme stratejileri ve akademik ilerlemede daha fazla temsili sağlamaya güç verecektir. Akademik teşvik için karar verici konumundaki kurulların LGBTİ+ araştırmalara ve araştırmacılara yönelik ayrımcı, heteroseksist ön yargılarının etkisini, bu zincirin kırılmasının sağlayacağı kazanımları Umut şöyle aktarır:

Başarılı bir şekilde akademide kalabilmek için yani akademide pozisyonlara sahip olabilmek için türlü fonlara ulaşmamız gerekiyor. Yani başarılı olmamız gerekiyor. Yaptığımız çalışmaların desteklenmesi gerekiyor. Ama bunun önünde de çok büyük bir engel var, çünkü genelde seçim komiteleri ve fon ortaklarının oluşturduğu kurullar çok heteroseksist tipler. Ve de bu tarz konulara asla desteklemek istemiyorlar. Ondandır dolayı orada büyük bir engel var. Sonuç olarak LGBTİQ birey doktora aşamasını geçse bile sonrasında ona açılacak fon olanakları ne olacak? Üniversitede nasıl survive edebilecek [hayatta kalabilecek] ilerisinde? Nasıl profesör olacak bu kişiler? Mesela şu an hepimizin yani şu an sadece gördüğüm kadarıyla belli yaş grubundayız. Yani neden mesela şu an aramızda böyle 50'li yaşlarında profesör yok? Bunun sebebi aslında bir kuşağı temsil ediyor olmamız ve bayağı da precarity [güvencesizlik] durumumuz. Acaba bundan beş yıl sonra halen akademide olabilecek miyiz? Ondandır dolayı birazcık onu da düşünmek lazım yani. Sadece survive [hayatta kalmak] etmek değil de nasıl ederiz, nasıl daha başarılı bir şekilde kendimizi açık ya da kapalı -tabi ki nasıl olacaksa- bu konuda çalışan LGBTİQ akademisyenler olarak nasıl acaba akademide kendimizi establish [kabul ettirebiliriz] edebiliriz. (Umut)

Sadece mesela ayrımcılık da değil. Hani sadece bunu bir şey gibi gösterip, hani nasıl diyeyim, ayrımcılıkla karşılaşırsan şey olacak, işte ne bileyim "hakkını alabileceksin" gibi bir şey burada yeterli değil. Daha çok hani "senin açık olman bizim için önemli bir değer". Yani açık olmayı gerçekten teşvik edici ve destekleyici şeyler de yapılmalı üniversitede bence. (Turgay)

Taşra üniversitelerinin toplumsal cinsiyet eşitliği ve farkındalığı açısından kapalı yapı ve anlayışlarla yönetildiği, taşra üniversitelerinin mutaassıplaşan atmosferini kırmanın zorlukları barındırdığı görüşmelerde aktarılmıştır. Bu kapalı yapının "performans, başarı ve uluslararasılaşmayla" ilgili kaygılarının çeşitli kazanımları içerecek şekilde yönlendirilmesi akademisyenler tarafından önerilir. Taşra üniversitelerinde ulusal ve uluslararası düzlemde akademik rekabet ortamının ve fon piyasasının içerisinde yer alma çabası bilinmektedir.

Sinan'e göre üniversitelerin indekslerde üst sıralarda yer alma ve yüksek bütçeli fonları olan projelere dahil olma gayretleri pragmatik tutumların açığa çıkmasına neden olur. Sinan, özellikle taşra üniversitelerinin bu "zaaflarının" projelerin oluşturulmasında ve hayata geçirilmesinde bir avantaj sağlayabileceğini "havucu gösterme" metaforuyla aktarır:

Türkiye'deki üniversiteler de bu fonların peşinde. Özellikle son birkaç yıldır üniversiteler fon kovalıyorlar. Çünkü bu önemli bir kaynak getiriyor. Aynı zamanda prestij getiriyor. Bu fonların kaynağı konusunda da üniversiteler normalde işte bir paper basarken hocasının başında durup

“sen niye bunu yazdın” ya da “bak ayıklayalım bunu, görev süresi uzatımı geldiğinde bak burada şöyle şeyler yazıyor” diyebilecek bir pozisyondayken, mesele fon getirmesi olduğunda belli meseleleri göz yumup göz ardı edebiliyor yani. Şey yapıyor “aaa ok, fon getirdi madem bu güzel” gibi. Zaten birkaç taşra üniversitesinde de ben artık görmeye başlıyorum. Değişim programlarında ve saire LGBTİ+’lara yönelik bir takım toplumsal kazanım projeleri fonlandığı zaman hala ulusal ajans fonlamıyor belki ama dışardaki ülkelerden fonlanmış projeler ortak olduğu zaman böyle çok kabadayı taşra üniversiteleri “hocamız fon getirmiş, ne güzel” diyebiliyorlar. Dolayısıyla bu da belki başka bir üst yapı mekanizması olarak değerlendirilebilir. (Sinan)

LGBTİQ+ akademisyenlere ve öğrencilere; üniversitelerin ve YÖK’ün uluslararasılaşmayla ilgili çabaları, yabancı öğrencilerin Türkiye’ye gelmesine yönelik arzuları, Türkiye’nin uluslararası arenada daha görünür olması ve indekslere girmesi çalışmalarında, güvenli alan yaratmanın önemi hakkında bilgilendirmelerin yapılması önerilir.

Üniversitelerin uluslararasılaşma kaygılarının stratejik olarak LGBTİQ+ akademisyenlerin açılma ve var olma mücadelelerini destekleyecek şekilde yönetilmesi. (Anita)

Uluslararasılaşmayla ilgili bir şey yapılabilir belki. Yani siz yabancı öğrenci çekmeye çalışıyorsunuz, uluslararası arenada üniversiteler daha görünür olsun, daha üst işte indekslerde daha üst sıralara çıksın istiyorsunuz. Böyle olması için de LGBTQ akademisyenlere yönelik şu şu şeylerin ortadan kaldırılması, daha eşitlikçi olması gerekir gibi. Belki YÖK’e de böyle bir öneriyle gidilebilir belki. Çünkü uluslararasılaşma ve yabancı öğrenciye ciddi bir takıntı var bu aralar. Birebir biliyorum. (Mrs. Dalloway)

Öğrencilerin Desteklenmesi

Öğrencilerin oryantasyon programlarına kapsayıcılığın dahil edilmesi, ayrımcılık karşısında hangi adımları atmaları gerektiğini açıklayan bilgilendirme eğitimleri verilerek üniversiteye girişten başlayan ve mezun olma aşamasına kadar süren bütünsel bir yaklaşım benimsenmelidir.

[G]üz ve bahar dönemlerinin başlangıcındaki oryantasyon yazan dönemlerde mesela. Ama asla yapılmaya o oryantasyonlar. Burada belki de mesela bir ayrımcılıkla karşılaştıkları zaman ya da öğrenciler herhangi bir şiddetle karşılaştıkları zaman, bu toplumsal cinsiyete dayalı şiddetten başlayarak pek çok ayrımcılık türünü düşünelim, ne yapılmalı, ne yapılabilir, nereye gidilebilir, adımlar neler olabilir? (Deniz)

Lisans öğreniminin ilk yıllarında, öğrencilerin cinsel kimliklerini keşfettikleri süreçlerle ilgili bilgilendirilerek desteklenmesi önemlidir. Öğrenci topluluklarının ve kulüplerinin önündeki mevcut engellerin kaldırılarak, LGBTİQ+ öğrencilerin bir araya gelebilecekleri mekanizmaların güçlendirilmesi ve korunması sağlanmalıdır. Lisansüstü öğrencilerin, lisans öğrencilerine bir tür “gölge danışmanlık” veya “akran danışmanlığı” yaptığı paylaşım ağları oluşturulabilir. Öğrenciler arasındaki mentörlüğün uluslararası ağlara taşınması güçlendirici etkiler yaratacaktır.

Psikolojik destek vermek diyebilirim aslında. Mesela açılma noktasında destek verilebilir. Veya kendi ailesi için, sadece kurumda değil yani. Kendi okul dışında da yaşadığı problemler hakkında destek alabilir. (Lola)

[B]ir tiyatro topluluğu varsa niye LGBT topluluğu da olmasın ki? Böyle bir topluluğu oluşturmak için bunun alt yapısını oluşturmaya çalışırdım. Çünkü böyle bir topluluk olduktan sonra zaten eminim ki kendi kimliğini özgürce yaşamak isteyecek veya üniversite içerisinde kendi kimliğiyle aynı kimliğe sahip olan kişiler bir araya gelecek. (Mehmet)

Toplumsal cinsiyet eşitliği derslerinin zorunlu dersler arasına konulması, tüm disiplinlerde yaygınlaştırılması, derslerin alanda uzman olan ve şiddet, mobbing, ayrımcılık gibi vakalarla ismi anılmamış kişiler tarafından verilmesi önerilir. Genel olarak da ders planların ve müfredatların kapsayıcı olması, akademisyenlerin ayrımcılık içeren metin ve söylemleri kullanmaması ve tüm bu süreçlerin denetlenmesi önerilir.

[K]esinlikle syllabus’lar çok daha kapsayıcı olmalı. LGBTİ+’ları kapsayıcı olmalı. (Lola)

Sivil Toplum Örgütleriyle İlişkiler

Bu çalışma kapsamında sivil toplum kuruluşlarının üniversitelerdeki görünürlüğünün artırılması, sivil toplum-üniversite ilişkisinin güçlendirilmesi, daha fazla ortak etkinlik ve faaliyetin yapılması önemsenir. Öznelerle buluşma günleri düzenlenmesi, film günleri, Onur Haftası ya da Uluslararası Homofobi, Transfobi ve Bifobi ile Mücadele Günü (IDAHOBIT) gibi zamanlarda sivil toplum örgütleriyle ortak etkinlikler geliştirilmesi, ortak projeler üretilmesi, öğrencilerin staj imkanlarının artırılması, çeşitli protokollerin geliştirilmesi önerilir. LGBTİQ+ akademisyenler arasında; kendilerini anlattıkları ve deneyimlerini paylaştıkları zeminlerin yaratılmasının, öznelerin derslere ya da projelere katılımı gibi yüz yüze karşılaşmaların ve temasın sağlanmasının, öğrenciler üzerinde pozitif yönde dönüşümler yarattığını gözlemleyen görüşmeciler vardır. Bunların yanı sıra, farklı alanlarda olduğu gibi, üniversite- sivil toplum

işbirlikleriyle liselere ve kamu kurumu çalışanlarına yönelik eğitimlerin, üniversitelerin öncülüğünde düzenlenmesi bir başka öneridir.

Karşı karşıya getirme çok önemli. Yüz yüze getirme. Bilmediğiniz görmediğiniz bir özneyi anlatılanlardan bilebiliyorsunuz. Ama hani onun da etinin, canının, kanının, onun da esprisinin, renginin, güzelliğinin, herkes gibi. (Alexey)

Temas... Belki film günleri yapabiliydim. Bunun üzerine konuşmalar, yine öznelerle buluşturmanın çok önemli olduğunu düşünüyorum ben. Ama öyle buluşturmalar değil. Hadi buluştunuz gibi bir yerden değil. Çünkü fobileri yenmenin en temel noktasından bir tanesi bu bilimsel olarak da zaten var, bir tane test vardı mesela atıyorum, kedi fobin varsa, o özneyi sana yaklaştırırlar. İşte sana onu yaşatıp o fobiyi yenmeye çalışırlar. Homofobi ve transfobi de böyle bir şey yani. Öznelerle buluştuğun ve tanıştığın ve konuştuğun anda zaten bunlar yok olmaya meyledecekler yani. (Oa)

Sivil toplum örgütlerinin, akademisyenlere özgün çalışma grupları oluşturması aktarımlarda yer alır. Üniversite temsilcilikleri oluşturularak, üniversitelerde yaşanan ihlallere yönelik hukuki destek programları, danışmanlıklar oluşturması tavsiye edilir. Sivil toplum örgütleri, akademisyenlerin yaşadığı haksızlık ve hak ihlallerine yönelik bilgilendirme, örnek davaların paylaşılması gibi destek mekanizmalarını geliştirebilir.

Derneklerle, yani her alandaki derneklerle işbirliği. Sivil toplum kuruluşları diyeyim yani sendikayla da işbirliği yapmaya çalışırdım. Özellikle bu alanda çalışan derneklerle de işbirliği yapmaya çalışırdım. Küçük belki sertifika programları. İnsanlar seviyorlar çünkü belge almayı bir şeyin sonunda. (S.)

Aktörlerin Etkisi

Öğrencilerin ve akademik personelin etkileşim halinde oldukları aktörlerin tutum, tepki ve davranışlarının üniversite içerisindeki gündelik yaşamı, ilişkileri şekillendiren bir yönü olduğu araştırmamızın birçok aşamasında ortaya çıktı. İdari kadrolardan, yönetsel görevleri olan akademisyenlere, öğrenci-hoca ilişkisinden meslektaşlar arası diyaloga kadar aktörler ve aktörler arası etkileşim ayrımcılığın ya da güvenli alanın üretiminde etkili olur. Kapsayıcı, ayrımcı olmayan yöneticilerle çalıştıklarını beyan eden görüşmecilerin çalıştıkları bölümlerde ya da fakültelerde kendilerini güvende hissettiklerini söyleyebilmek mümkün. Homofobi, transfobi karşıtı, eleştirel ya da demokrat akademisyenlerin bölüm toplantıları gibi zeminlerde

ortak refleksler geliştirerek dayanışması, çeşitli itirazlarını ya da önerilerini kabul ettirmelerini ve güçlenmelerini sağlar.

İnsanları kapsamak istiyorsam bu insanları birazcık daha -görünür demek istemiyorum ama sözünün geçiyor olması önemli. Bence bu anahtar olacaktır. Yani bir yerin işte bu arada şey hani nasıl söyleyeyim, bu işte erkek egemen diyebiliriz belki, çünkü biraz öyle hissediyorum. Burada bir kadın yöneticinin iş başında olması da yani kadın kimliğinden bağımsız farklı düşünebilecek herhangi birisi, belki bir LGBTİ+ da olabilir, hani erkek egemen kafasında olmayan birisinin bir yere gelmesi işleri değiştirebilir. Gerçekten bu kadar da şey, belki çok subjektif belki çok post-yapısalcı ama böyle inanıyorum. Çünkü olsaydı değişeceğini düşünüyorum yani. Çünkü hakikaten bir yerin yöneticisini değiştirdim başta. Ya da en başta bir fakültenin dekanını değiştirmek belki çok güç olabilir ama en azından iki tane dekan yardımcısı varsa bir tanesi biraz daha tırnak içinde renkli olursa, daha deli dolu bir kadın olur ya da işte biraz daha bu mevzulara kafası basan birisi olursa bence işler değişir. Hızla değişir. (Sinan)

Bölüm başkanının ve de bölümdeki hocaların da ben çok önemli olduğunu düşünüyorum. En azından bir LGBT+ öğrencinin kendisini ifade edebilmesi ya da derslerde rahat hissedebilmesi açısından. Bunu zaten arkadaşlar da ifade etti, en azından bir ders izlencesinde bu tür bir konuya yer verilip verilmediği. İşte veriyorsa da nasıl şekillendirdiği, verdiği yani. (İrva)

Akademisyenlerin ders izlencelerini kapsayıcı hale getirmesi, izlencelerde çeşitli uyarılara yer vermesi, sınıf içi atmosferde ayrımcı argümanlara izin vermemesi gibi somut örneklerle sınıfın ve derslerin daha güvenli hale getirilmesi mümkündür. Akademisyenler sınıf atmosferindeki konularıyla bağlantılı olarak öğrencilerin görünürlüklerini zedelemeyen ve onları destekleyen tutumlar geliştirebilir. Dario'ya göre tez danışmanları ya da bölüm başkanları, öğrencilerle ilişkisinde mikro alanlar yaratabilecek aktörlerdir.

Çok üst makamlardaki tipler sevmiyorlar bu tarz işleri. Daha heteronormatif daha heteroseksist yaklaşıyorlar. Ama şöyle ki, dediğiniz gibi mesela bölüm başkanlarında aynı tavır yok. Bu bağlamda biraz bölümler kendi içlerinde mevzuyu idare edebilir gibi geliyor bana aslında. (Dario)

Ders izlencelerine -özellikle bölümlerde- belli, nasıl diyeyim, belli uyarılar konularak oranın bir güvenli alan olduğunu, orada herhangi ayrımcı, ırkçı, homofobik, transfobik herhangi bir şey söylenmesi durumunda öğrencinin o alandan uzaklaştırılabileceğine dair bu tür şeyler eğer

izleneye eklenilirse -yani syllabuslarımıza eklenirse- ben o derslerin bir tık daha eşit ve öğrenciler için daha rahat geçebileceğine inanıyorum. (Ken)

Sınıf içi öğrenciler arasındaki ilişkilerde, çatışmanın ve ayrımcılığın önlenmesi için dersten sorumlu akademisyenin tutumu önem taşımaktadır. Sınıfın güvenli bir alan olabilmesi için; akademisyenlerin sınıf içerisinde oluşabilecek homofobik söylemlere izin vermemesi, “farklılıklara açık olduklarını beyan etmeleri, ayrımcılığa izin vermeyeceklerini yüksek sesle ifade etmeleri” gerekir ve bunlar aynı zamanda öğrencilerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlar. Bu nedenle akademisyenlerin pedagojik eğitimlerine, güvenli alanı nasıl kuracaklarıyla ilgili içerikler konulmalıdır.

Ders veren kişinin sorumluluğu gerçekten çok çok büyük. O ders veren kişinin güvenli alan oluşturulmasında, sınıfta alan oluşturma noktasında her yani bir pedagojik eğitim almaları gerekiyor. Türkiye’de bu şart değil. Yani birçok eğitim veren insanın pedagojik geçmişi yok. Her neyse. Ama bu konuda bilinçlenmeleri gerekiyor. Öğrenciyken mesela yani bunları dile getirdiğim noktada, yani derste bir fikrimi söylediğim noktada diğer öğrencilerle çok çatışma yaşadım. Ve bazen oradaki hocalar yani yeterli bilgiye sahip değil. Burada altını çizeceğim şey aslında sınıf karşılaşmaları. Yani sınıfta yaşanan karşılaşmalar (Umut).

Merkezi müdahaleler genellikle daraltıcı ve sınırlandırıcı olsa da, bölümler ölçeğinde nispi serbestlik ortamlarının inşa edilebileceği düşünülür. Bölüm başkanlarının akademisyenlerle geliştireceği ortak çalışmalarla gündelik ilişkilerde ayrımcılığı azaltan normlar geliştirilebilir. Vakıf üniversitelerinde dekanların önemli bir aktör olduğunu düşünen İrva’ya göre, “üst yönetim” olarak bahsedilen ama kimlerden oluştuğunu, akademik personelin de tam olarak bilmediği üyelerin üniversite üzerindeki etkisi belirgindir. Dekanlar, üst yönetim ile akademik personel arasındaki ilişkiyi sağlayan aktörler olduğu için üniversitenin dönüşümünde sorumluluk alabilecek aktörler olarak gösterilir. Dekanlık düzeyinde, fakültelerin çeşitli ayrımcılık türleri karşısında tutum geliştirdiği kurumlarda çalışan katılımcılar; akademik yöneticilere ve karar mercilerine ulaşabildiklerini ve çözüm bulduklarını aktarmışlardır.

Ben ne kadar baskıcı, ortam ne kadar baskıcı hale gelmiş olursa olsun ben bunun sistem ya da kurallardan kaynaklı olduğunu şu anda çok şey yapmıyorum, bu yüzden olduğunu çok ikna edebildim diyemem kendime. Bence bu işin içerisindeki yöneticisi ve yöneticisiyle birlikte çalışan insanlar ve akademik hiyerarşideki basamaklarda yer alan insanlar birazcık bunu yaratıyor. Kuralları da spekülasyona uğrıyorlar. Çünkü ben farklı üniversite ortamları da gördüm. Aynı ülkedeyiz. Aynı kurallarla yönetiliyoruz. Yani sonuçta ikisi de üniversite ve aynı

yere bağlı. Bir tanesinde sen elinde balyozla yönetip ötekisinde *ooo lay lay lom kuşlar böcekler gökkuşakları falan* varsa bu ikisinin aynı anda bulunduğu yerde demek ki bu sadece sistemden kaynaklı değil. (Sinan)

Kurumsallaşma ve İşbirlikleri

Kurumsal mekanizmaların güçlendirilmesinde ilk öneri, karar alma süreçlerindeki katılımcılığın ve şeffaflılığın arttırılmasıyla ilgilidir. Anketler, geri bildirimler, ortak tartışma masalarıyla öncelikle aktörlerin ihtiyaçlarının ve beklentilerinin tespit edilmesi, ihtiyaç analizlerinin gerçekleştirilerek politikaların bu süreçler sonrasında geliştirilmesi savunulur.

Kişilerin etkilerinin geçici, zayıf, kuşaklararası aktarıma izin vermeyen ve hızla ortadan kaybolabilecek nitelikleri olduğunu düşünen görüşmeciler; kurumsal bir hafızanın ve normları oluşması açısından öğrenci topluluklarının, kurulların, bağlayıcı nitelikteki sözleşmelerin ve araştırma merkezlerinin, yaşama geçirilmesi gerekliliği üzerinde durmuşlardır. Bu yapılarda ve süreçlerde zaman içerisinde oluşacak birikimlerin, reflekslerin devamlılığının ve aktarımının önemli olduğundan, üniversite yönetimlerinin politika geliştirme çalışmalarında bu oluşum ve birikimlerle bir şekilde irtibat kurmak zorunda kaldığından bahsedilir. Sinan, kadın merkezlerinin/araştırma merkezlerini bu bağlamda örnekendirir. Kadın araştırma merkezlerinin, uzmanlaşmış birikimleriyle; üniversiteler tarafından muhatap alınmasıyla üniversite bağlamında bir kurumsal hafıza ve refleks oluşturulabildiğinin altını çizer. Bir başka örnek ise “insan hakları” merkezi ya da toplantıları gibi haklar bağlamındaki tartışmalara ve kararlara, LGBTİQ+’ların haklarının dahil edilmesinin orta vadede çeşitli kazanımlar sağlamasına yöneliktir.

Bizim her sene yaptığımız insan haklarıyla ilgili bir toplantı var. Uluslararası toplantı var. Orada özellikle ayrımcılık yasağı maddesinin ek bir yer açılıyor ve burada özellikle LGBTİ temelli ayrımcılık mutlaka ama mutlaka tartışılıyor. (Tolga)

Üniversitelerin, sendikalar gibi aktörleri de dahil ederek, ayrımcılık karşıtı sözleşmeler ve politika belgelerini oluşturmaları önerilir. Politika belgesi olan üniversitelerde, araştırma merkezlerinin bu belgeye atıf yaparak ve bu belgeyi esas alarak çalışmaları gerektiği, tüm birimlere yönelik bağlayıcılığı örnek olarak gösterilmiştir. Üniversitelerin kurumsal dönüşümlerinde; üniversiteler arasında ortak protokollerin ve çalışmaların geliştirilmesi, işbirliğinin ve deneyimin aktarımı savunulur. Kurumsal düzenlemelerin birkaç üniversite ile sınırlı kalması yeterli bulunmadığı gibi, toplumsal cinsiyet çalışmalarında deneyimi ve birikimi

olan üniversitelerin diğer üniversitelerle yan yana gelerek deneyimlerini aktarmaları gerektiği düşünülür. Araştırma merkezleri gibi birimlerde görev alan akademisyen ve uzmanların; yaşadıkları süreçleri, ürettikleri bilgiyi, finansal kaynaklarla ilgili deneyimlerini paylaştıkları toplantıların düzenlenmesi ve ilgili kurumlarla, kişilerle haberleşme ağlarının oluşumu önemsenir.

Türkiye'deki bütün üniversitelerdeki kadın araştırmaları, toplumsal cinsiyet araştırmaları merkezlerini aslında bir araya getirip oradaki çalışma yürütenlerin sadece katıldığı kapalı toplantılar olur. Ve bunun da maksadı şey olabilir, "siz ne yaptınız biz ne yaptık, burada hangi çalışmayı yaptık" gibi. Bir diğeri de aslında fonlardan ve saire de bahsediyoruz ama mesela işte bu bursların, fonların olduğu, proje fonlarının, bu konuyla ilgili LGBT ile ilgili çalışacak işte atıyorum proje fon duyurusu var. Bunun duyurusunun olduğu ne bileyim bir mailleşme, haber ağı olabilir. (Deniz)

Ortak bir eğitim olur bütün dekanlar katılır. Ortak bir şey yapılır, hocanın işte akademisyenin sözleşmesine eklenir mesela. Bu "ayrımcılıkla işten çıkarılamaz" falan gibi, atıyorum. İşe alım süreçlerinde "bu üniversite cinsel yönelim ayrımcılığı yapmaz" gibi (Mrs. Dalloway).

Sosyal bilimler dışındaki alan ve bölümlerde görev yapan akademisyenler, sosyal bilimlerin çeşitli dallarında toplumsal cinsiyet farkındalığının daha yüksek olduğunu; ancak mühendislik, teknoloji ve temel bilimler gibi erkek egemen disiplinlerde, toplumsal cinsiyet tartışmalarını yürütmenin zor olduğu vurgularlar. Bu alanlarda çalışan akademisyenlere yönelik özel programların ve eğitimlerin düzenlenmesi savunulur. Ayrıca LGBTİQ+ ve queer odaklı çalışmaların bilgisi de sosyal bilim kökenli akademisyenler arasında paylaşılmaktadır. Dahası diğer alanlardaki akademisyenlere daha fazla ulaşılması ve bu çalışmaların duyurularının paylaşılması, akademisyenleri buluşturacak organizasyonların düzenlenmesi gerekmektedir. Bu çabalar LGBTİQ+ kapsayıcı bölümlerde görev yapan akademisyenler tarafından da önemli bulunur. Üniversitelerin bir ya da birkaç bölümüne sıkışan çabalar ve kazanımlar yerine; çok disiplinli, farklı alanlarda yaygınlaşmış ağların inşası önem taşır.

Yükseköğretimdeki hocalardaki çeşitlilik bana önemli geliyor. Yani sadece sosyal bilimde bizim toplumsal cinsiyet konuşmamız, evet konuşabiliriz, sabahtan akşama kadar konuşabiliriz. Ama belli bir noktada tıkanacak yani yolu. Farklı bir açı tabi ki her zaman gelebilir ama sosyal bilimde kalacak o. Yani ben çok isterim ki eğitim biliminden hocaların da buna dâhil olması, işte daha demin hocalarımızın söylediği gibi işte mühendislikten, genetikten, tıptan, hukuktan. Hukuk

çok önemli özellikle mesela. Bu tür çok farklı alanlardan hocaların bir araya gelip çok daha farklı ve çeşitli bakış açılarıyla bu konuya, bu duruma bakmamız gerekiyor gibi geliyor bana. (Kean)

LGBT ya da işte cinsel yönelim diyeyim genel, bu konulardaki mesela kongreler, toplantılar, bunları sosyal bilimler kendi içinde tabi ki bilimsel kongre olarak, tabi ki zaten siz yapacaksınız hani. Ama çoğundan akademisyenlerin haberi bile olmuyor diğer akademisyenlerin. Bu anlamda belki daha böyle hani basit, işte atıyorum bir kongre bir şey düzenlenebilir. İşte akademisyenlere yönelik bir şey düzenlenebilir mesela... Mesela tıp alanından da biri katılabilir. İşte genetikten de biri katılabilir. Mühendis biri de katılabilir. Belki yapay zekâdan birisi katılacak. Böyle bir açık ortam olsa ve burada hani bir araya gelse herkes burada bir bilgilendirme de olur. Belki üniversitelerde, adı kongre olduğu için konusu cinsel yönelim veya LGBT olsa bile kongre adının altında olduğu için daha sıcak bakarlar. (Mrs. Dalloway)

Üniversitelerin; buldukları yerler ile ilişkilerini geliştirerek, üniversitelerin bulunduğu bölgeyi dönüştürebilecek projeleri ve ilişkileri kurması, güvenli alan açısından önem taşır. Üniversiteler, kampüslerinin yer aldığı bölgelerdeki aktör ve kurumlarla işbirliği yaparak en genel anlamda haklar ve ayrımcılık temelinde eğitimlerle daha büyük bir dönüşüme öncülük edebilirler. Umut'a göre bir üniversitenin yer aldığı yerdeki halkın kapsayıcılık, çoğulculuk, katılımcılık, kadın hakları gibi eğitimlere dahil edilmesi; üniversitelerin bu yöndeki girişimlerini ve kampüs içindeki özneleri de koruyacaktır.

[B]ir insanın daha önceden işte non-binary bir tanıdığı yoksa, trans deneyimi olan bir tanıdığı yoksa ve de o hayatların işte kompleksliklerinden haberdar değilse bu durumda yani işte o pronoun sorunu vesairesi osu busu mesela bunların bu bilgiyi alabileceği bir yere ihtiyacı var. Ondandır dolay bu dış çember de çok önemli. Çünkü öğrenciler okuldan çıktığı zaman da mahalleyle iletişim halinde oluyorlar, semtle iletişim halinde oluyorlar. (Umut)

SONUÇ

Yükseköğretim sistemi heteronormatif norm veya standartları kurumsallaştıran, teşvik eden bir yapıdadır (Blumenfeld, N. Weber ve Rankin, 2016) ve toplumsal yapıda LGBTİQ+’lara yönelik ön yargıların birçoğu üniversitelerde de işlemektedir (Matthyse, 2017). Akademisyenler karşılaştıkları ayrımcılık biçimleriyle mücadele ederken, çoğu defa kendilerinin cinsel yönelim kimlikleri görünmezdir. Pek çok kurumda olduğu gibi akademide de tüm bileşenlerin; öğrencilerin, akademisyenlerin ve tüm personelin cinsel yönelim beyanları heteroseksüel olarak varsayılmaktadır. Bu varsayımdan ötürü, bu araştırmanın öznelere olan LGBTİQ+ akademisyenler, görünmez kılınmakta ve özgür bir şekilde yaşayamamakta, çalışamamaktadırlar. Akademisyenler, akademiye tarihsel olarak gömülü hiyerarşik ve eşitsiz ortamının yanı sıra, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet ifadesi ile ilgili haklarına erişimde de zorluklar yaşamaktadır.

LGBTİQ+ haklarına ilişkin temel metin olarak kabul edilen “Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği, Cinsiyet İfadesi ve Cinsiyet Özellikleri ile İlişkili Olarak Uluslararası İnsan Hakları Hukukunun Uygulanmasına Dair Yogyakarta İlkeleri”, 2006 yılında Endonezya Yogyakarta’daki Gadjah Mada Üniversitesi’nde yapılan akademisyen ve insan hakları uzmanları toplantısının ardından hazırlanmıştır. 2017’de güncellenen ilkeler, LGBTİQ+ hakları alanında köşe taşı mahiyetindedir. Metinde 38 ilke yer almaktadır⁸.

LGBTİQ+’ların akademide hangi haklarının ihlal edildiğine Yogyakarta İlkeleri ile bakmak; Türkiye’deki akademisyenlerin eşit, güvenli ve özgür bir ortamda yaşama ve çalışma haklarının korunması ve haklar temelindeki mücadele için önem taşır. Araştırmamıza katılan akademisyenler her ne kadar açık ayrımcılığa maruz bırakılmadıklarını aktarsa da, raporda vurgulandığı gibi bu durum kapalılık stratejilerinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer tarafından LGBTİQ+ akademisyenlerin örtülü ayrımcılık bağlamında ifade ettiği deneyim, olgu ve durumların, kişinin özgür, eşit ve güven içerisinde bir kurumda çalışmasını engelleyen sonuçlar yarattığı belirtilmelidir. Bir başka ifadeyle, Yogyakarta İlkeleri kapsamında bakıldığında akademisyenlerin bir dizi hakkının ihlal edildiği görülür. Akademisyenlerin

⁸ Yogyakarta İlkeleri’nin 2017 itibarıyla genişletilmiş versiyonu, Kaos GL Derneği tarafından yayımlanmıştır. “Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği, Cinsiyet İfadesi Ve Cinsiyet Özellikleri İle İlişkili Olarak Uluslararası İnsan Hakları Hukukunun Uygulanmasına Dair Yogyakarta İlkeleri” başlıklı yayına derneğin web sayfasından ulaşılabilir.

Yogyakarta İlkeleri kapsamında aşağıdaki haklardan yararlanamadığı ve haklarının ihlal edildiğı tespit edilmiştir:

- İlke 1: Evrensel İnsan Haklarından Yararlanma Hakkı
- İlke 2: Eşitlik ve Ayrımcılığa Uğramama Hakkı
- İlke 5: Kişinin Güvenlik Hakkı
- İlke 6: Mahremiyet Hakkı
- İlke 12: Çalışma Hakkı
- İlke 16: Eğitim Hakkı
- İlke 19: Düşünce ve İfade Özgürlüğü Hakkı
- İlke 20: Barışçıl Toplanma ve Örgütlenme Hakkı
- İlke 27: İnsan Haklarını Teşvik Etme Hakkı
- İlke 28: Etkili Çözüm ve Tazminat Hakkı
- İlke 29: Hesap Verebilirlik
- İlke 30: Devlet Tarafından Korunma Hakkı
- İlke 31: Yasal Tanınma Hakkı
- İlke 33: Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği, Cinsiyet İfadesi veya Cinsiyet Özellikleri Temelinde Suçlamama ve Yaptırıma Uğramama Özgürlüğü

Araştırmada, akademisyenler gibi öğrencilerin de maruz bırakıldıkları şiddet, ihlal ve ayrımcılık konusunda kurum içerisinde destek alamadıkları, süreç başlatmaktan çekindikleri veya kurum içinde neler yapılabileceğinin bilinmediğı görülmektedir. Hatta kişilerin süreç başlatmaktan ziyade, maruz bırakıldıklarını paylaşabilecekleri, desteklenecekleri ve güçlendirilecekleri güvenli alanın bir yapı olarak kurumda bulunmayışından ötürü, sayılı hocaların odalarında destek aramaktadırlar. Aynı zamanda burada LGBTİQ+ akademisyenlerin; mobbing, tehdit, taciz, nefret söylemi veya şiddet gibi durumlara maruz bırakılmaları halinde, eşitlik ve savunuculuk çalışmaları yürüten kurumlara başvurdukları/başvuracakları da görülmektedir.

Burada sivil toplum örgütleri; şiddet, ihlal ve ayrımcılığa maruz bırakılan ve bunlardan etkilenen öznelerin ilk olarak yönlendireceğı kurum olarak vurgulanır. Sendikalar ya da meslek

örgütleri gibi yapılar, akademisyenler tarafından cinsel yönelim eşitsizliği ya da ayrımcılıkla mücadelede bir aktör olarak görülmemekte, hatta mevcut kurumların eril nitelikler taşıdığı düşünülmektedir. Katılımcılar tarafından eşitlik ve savunuculuk çalışmaları yürüten sivil toplum örgütlerinin “hukuksal faaliyetleri, araştırma çalışmaları, politika çalışmaları, iyi uygulamaları destekleme çabaları ve iletişim çalışmaları” (Equinet Avrupa Eşitlik Kurumları Ağı, 2013) takip edilmekte, sivil alanın faaliyet alanları olan üniversiteler için politika önerileri olarak sunulmaktadır.

Sonuç olarak LGBTİQ+ akademisyenler dahil tüm akademi bileşenlerinin haklarının korunarak, herkesin eşit ve özgür biçimde üniversite çatısı altında yer almasının yolu; kişilerin akademiye var olma ve hayatta kalma stratejilerinden ziyade, haklarının kurumlar tarafından koruma altına alınmasından geçmektedir. Bunun için; üniversitenin yönerge ve kararları içerisinde açıkça toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelim temelli ayrımcılıkların önlenmesine yönelik ifadelerin yer alması; nefret söylemi, zorbalık, ayrımcılık, şiddet ve mobbing karşısında uygulanacak yaptırımların net biçimde belirtilerek failerin soruşturulması ve cezai uygulamalara çarptırılması; maruz bırakılanlara ve etkilenenlere yönelik psiko-sosyal ve hukuki desteğin sağlanması; tüm üniversite bileşenlerine yönelik toplumsal cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, cinsel şiddet, mobbing odaklı eğitimlerin verilmesi ve bu eğitimlerin içeriğinin LGBTİQ+ kapsayıcı olması ve kısa aralıklarla içeriğinin güncellenmesi; üniversite bünyesinde etik kurulların, cinsel tacizi/şiddeti önleme merkezlerinin/birimlerinin ya da eşitlik birimlerinin veya kadın/toplumsal cinsiyet araştırma merkezlerinin kurulması; bu birim ve merkezlerin faal, erişilebilir ve denetlenebilir olması gerekmektedir. Bu araştırmanın gösterdiği üzere, üniversitelerde ayrımcılığa, zorbalığa şiddete veya hak ihlaline maruz bırakılan özneler ve bu süreçten etkilenenlere yönelik psiko-sosyal destek sunmayan kurumlarda, hoca odaları güvenli alan olarak addedilmektedir. Ancak üniversite içerisinde güvenli alan sunan akademisyenlerin, başka bir deyişle bu konuda sorumluluk üstlenenlerin bireysel çaba ve imkânlarıyla çözümler sürdürülemeyeceğinden; kurum tarafından ilgili birimlerin, merkezlerin kurularak bu alanlarda toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelim eşitliği kapsamında donanımlı uzman kişilerin istihdam edilmesi gerekmektedir. Son olarak toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelim eşitliği konusunda ve cinsel şiddeti, mobbingi önlemeye yönelik bilgilendirmeler, eğitimler kapsamında atılacak adımlar, çıktılar; açık, anlaşılabilir ve erişilebilir olmalıdır.

Kaynakça

- 17 Mayıs Derneği ve Kaos GL Derneği. (2021). *Türkiye Üniversitelerinden Mezun Olan Transların, Cinsiyet Geçiş Sürecinin Ardından Üniversite Belgelerinin Değiştirilmesi Taleplerine Üniversitelerin Yaklaşımı*. Ankara: 17 Mayıs ve Kaos GL. 30 Mayıs 2021 tarihinde <https://www.17mayis.org/images/publish/pdf/translarin-universite-belgelerinin-degistirilmesi-taleplerine-universitelerin-yaklasimi-02-04-2021.pdf> adresinden alınmıştır.
- Blumenfeld, W. J., N. Weber, G., & Rankin, S. (2016). In Our Own Voice: Campus Climate as a Mediating Factor in the Persistence of LGBT People in Higher Education. P. C. Miller, & E. Mikulec (Dü) içinde, *Queering Classrooms: Personal Narratives and Educational Practices to Support LGBTQ Youth in Schools*. NC: Information Age.
- Budd, J. W. (2016). *Çalışma Düşüncesi* (1. Baskı b.). (F. Man, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Demir, Y. E. (2020). *Lavanta Tavan*. Ankara: Kaos GL Derneği.
- Equinet Avrupa Eşitlik Kurumları Ağı. (2013). *LGBTİ Kişiler İçin Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağını Destekleyen Eşitlik Kurumları*. Equinet Sekreterliği.
- Formby, E. (2017). How Should We 'Care' for LGBT+ Students within Higher Education? *Pastoral Care in Education*, 35(3), 203-220. doi:10.1080/02643944.2017.1363811
- Genç LGBTİ+ Derneği. (2020). *Üniversitelerde LGBTİ+ Eşitliğinin İzlenmesi*. İzmir: Genç LGBTİ+ Derneği.
- Kaos GL Derneği. (2020) *Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği, Cinsiyet İfadesi Ve Cinsiyet Özellikleri İle İlişkili Olarak Uluslararası İnsan Hakları Hukukunun Uygulanmasına Dair Yogyakarta İlkeleri*. Ankara: Ayrıntı Basımevi.
- Matthysse, G. (2017). Heteronormative Higher Education: Challenging This Status Quo Through Lgbtiq Awareness-Raising. *South African Journal of Higher Education*, 31(4), 112-126. doi:10.20853/31-4-890
- O'Neil, M. L., Ergün, R., Değirmenci, S., Turanlı, K., & Erkengel, D. (2020a). *Türkiye'de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu*. Ankara: Kaos GL Derneği ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi.
- O'Neil, M. L., Ergün, R., Değirmenci, S., Turanlı, K., & Erkengel, D. (2020b). *Türkiye'de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu 2020 Yılı Araştırması*. Ankara: Kaos GL ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi.
- Öner, A. (2015). *Beyaz Yakalı Eşcinseller* (1. b.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Sivil Alan Araştırmaları Derneği. (2021). *Sivil Alan Olarak Kampüsler: Türkiye'deki Üniversitelerde 3 Temel hak ve Özgürlük*. İstanbul.
- Sosyal Politika Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği. (tarih yok). *LGBTİ Açılma Süreçleri*. 2 Mayıs 2021 tarihinde [https://spod.org.tr/uploads/d61ca039-044c-4dc4-837d-4f354ae3d6e4-LGBT%C4%B0+%20A%C3%A7%C4%B1lma%20S%C3%BCre%C3%A7leri-s%C4%B1k%C4%B1%C5%9Ft%C4%B1r%C4%B1ld%C4%B1_compressed%20\(1\)-min.pdf](https://spod.org.tr/uploads/d61ca039-044c-4dc4-837d-4f354ae3d6e4-LGBT%C4%B0+%20A%C3%A7%C4%B1lma%20S%C3%BCre%C3%A7leri-s%C4%B1k%C4%B1%C5%9Ft%C4%B1r%C4%B1ld%C4%B1_compressed%20(1)-min.pdf) adresinden alınmıştır.
-