

Türkiye'de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu

2016 Yılı Araştırması



KA
OS
GL

Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı
Lezbiyen, Gey, Biseksüel,
Trans ve İntersekslerin Durumu

2016 Yılı Araştırması

Hazırlayan
Prof. Dr. Melek Göregenli

Editör
Murat Köylü



Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı
Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu
2016 Yılı Araştırması

Hazırlayan: Prof. Dr. Melek Göregenli
Editör: Murat Köylü



Yayımlayan: Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği
(Kaos GL)

Birinci Baskı: Ankara, 2016

Bu kitap parayla satılmaz. İnsan haklarının desteklenmesi amacıyla yapılan ve ticari olmayan etkinliklerde serbestçe kullanılabilir.

Kaos GL Derneği
PK 12 Tunus PTT Kavaklıdere - Ankara
Telefon: +90 312 230 0358
Faks: +90 312 230 6277
E-posta: bilgi@kaosgldernegi.org
www.kaosgl.org

Friedrich Naumann
STIFTUNG **FÜR DIE FREIHEIT**



**AÇIK
TOPLUM
VAKFI**



Bu kitap, Kaos GL Derneği tarafından, Özgürlük için Friedrich Naumann Vakfı'nın, Açık Toplum Vakfı'nın ve İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansı'nın (SIDA) destekleri ile yayımlanmıştır. Bu, yayının içeriğinin Friedrich Naumann Vakfı'nın, Açık Toplum Vakfı'nın veya SIDA'nın resmi görüşlerini yansıttığı anlamına gelmemektedir.

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM 1: Önsöz	5
BÖLÜM 2: Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks Çalışanlar Açısından Özel Sektör Çalışanı LGBTİ'lerin Durumu	11
A. Araştırmanın Örneklemi	13
B. İşyerinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu	14
C. Katılımcıların İşyeri Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları	15
D. İşe Alım Süreci ile İlgili Değerlendirmeler	18
E. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma	26
F. İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri	32
G. İşyerindeki Diğer LGBTİ Çalışanlar ve Onlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri	34
H. İşyerinde Ayrımcılık, İş Doyumu ve Verimlilik İlişkisi	38
I. İşyerinin LGBTİ Haklarına Duyarlılığına Dair Genel Değerlendirme	40
J. Çalışanlar Açısından LGBTİ Kişilere Yönelik Ayrımcılığın Başlıca Nedenleri	41
K. LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele İçin Öneriler	43
BÖLÜM 3: ABD ve Almanya Menşeli Firmalardan LGBTİ Çalışanların Haklarına Dair Yaklaşımlar	
A. Arkaplan	49
B. Amerika Birleşik Devletleri Menşeli Firmalar	52
C. Almanya Menşeli Firmalar	62



BÖLÜM 1



Önsöz

Özel sektörde yer alan farklı iş kollarında çalışan katılımcılarla Kaos GL Derneği tarafından ilk kez 2015 yılında gerçekleştirilen araştırmanın¹ 2016'da tekrarlanması sonucunda elde edilen bulgular; lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks (LGBTİ) çalışanların işyerlerinde yaşadıkları ayrımcılık deneyimlerinin geçtiğimiz yıl ile son derece benzer doğada ve türlerde olduğunu göstermektedir. 2016 yılında yine Kaos GL tarafından gerçekleştirilen ve “kamu sektöründe” çalışan LGBTİ katılımcılara yöneltilen araştırmanın bulguları da benzer sonuçlara işaret etmektedir. İki araştırmada da en önemli bulgu, kamuda özel sektöre göre daha da yüksek oranlarda olmak üzere, LGBTİ çalışanların işyerlerinde cinsiyet kimliklerini veya cinsel yönelimlerini gizlemek zorunda bırakıldıkları gerçeğidir.

İlk bakışta, bu deneyimi yaşamayanlar açısından önemi kolayca kavranamayacak olan bu durum, sadece açık bir insan hakları ihlali olmanın ötesinde, kişinin sadece iş saatlerinde değil iş dışında da, kendisi olarak davranamaması sonucunu doğurmaktadır. Katılımcılarımızın paylaştıkları deneyimler, çalışma hayatında cinsel kimliğin açık olmamasının, işyerinde verimliliği doğrudan etkilediğini, sürekli bir stres kaynağı oluşturduğunu ve diğer çalışanlarla ilişkileri doğrudan olumsuz yönde biçimlendirdiğini göstermektedir.

Cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimin açık olmadığı durumlarda ortaya çıkan bir diğer olumsuz deneyim ve ayrımcılık yaşantısı, LGBTİ çalışanların, maruz kaldıkları çeşitli ima, şaka ve zorlanmalara açık bir biçimde karşı koyamamaları ya da idari-yasal yollarla haklarını arayamamalarıdır. Nitekim katılımcılarımızın, çalışma hayatıyla ilgili alınmasını önerdikleri ayrımcılık karşıtı önlemlerin en başında “yasal ve anayasal mevzuat değişikliklerinin yapılması” gereğini belirtmeleri, ancak yasal bir koruma altında olduklarında kendilerini rahat hissedebilecekleri gerçeğinden kaynaklanmaktadır.

1 <http://www.kaosgldernegi.org/yayindetay.php?id=129>

Bununla birlikte, şirketlerin kendi sorumluluklarını bir an önce yerine getirmeleri de talep edilmektedir. Kaos GL, bu sorumlulukları izleyen, değerlendiren ve ABD'nin en güçlü sivil toplum kuruluşları arasında yer alan Human Rights Campaign'in her yıl yayımladığı Kurumsal Eşitlik Endeksi'ni (CEI) 2014 yılında çevirerek basılı ve dijital formatta yayımlamıştır.² Aynı çalışmanın 2016 baskısı da Kaos GL tarafından çok yakında yayımlanmış olacaktır. Türkiye'de de operasyonu bulunan pek çok ABD menşeli şirketin değerlendirildiği Endeks'te vakfın iki temel amacından söz edilmektedir:

“HRC Vakfı, kriterleri sürekli inceler ve daha fazla kritere rehberlik etmesi adına verileri bir araya getirir. CEI kriterlerindeki değişiklikler aşağıdaki sebeplerle açıklanabilir:

1. LGBT çalışanlara ve ailelerine yönelik yasal korumaların hem federal hem de eyaletler bazında değişiklik göstermesi ve
2. LGBT çalışanların ihtiyaçlarını karşılayacak ve işyerlerinde adil muamele görmelerini sağlayacak en iyi uygulamaları ortaya çıkarma.” (2014, s.11)”

Görülebileceği üzere, raporun hazırlanma sürecinde izlenen amaç ve yöntemlerin bir boyutu LGBTİ çalışanların merkezi ve yerel düzeyde “yasal koruma” altına alınması gereğine odaklanırken, şirketlerin “kendi uygulamalarına” dönük diğer boyut da, LGBTİ çalışanların iş yaşamlarındaki koşullarının iyileştirilmesine ve işyerinde ayrımcılıkla mücadele konusunda en etkili önlemlere ışık tutmaktadır.

Katılımcılarımızın ayrımcılık deneyimlerine dair aktarımları, cinsiyet kimliği veya cinsel yönelimlerinin açık olmamasının iş dışında da hayatlarını doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır. Sosyal yaşantılarında, sosyal medyada kurdukları iletişimlerde, kısacası hayatlarının görünür her anında bir “başkası” gibi yaşamak zorunda kalmaktadırlar. Sonuçta, genel olarak tedirgin, kontrollü ve temkinli davranmak yaşam doyumunu ve iş doyumunu düşürmekte, ayrıca genel olarak benlik saygısını olumsuz etkileyecek sonuçlara yol açmaktadır.

Açık ya da örtülü ayrımcılık uygulamalarına maruz kalmak, meslekte yükselme süreçlerinde de etkili olmaktadır. Çalışılan sektörlerin dağılımının çok çeşitli olmasına rağmen katılımcılarımızın çok küçük bir bölümünün yönetici pozisyonlarda olabildiği sonucuyla da bu olgu doğrulanmaktadır. Sağlık güvencesi, sosyal ve medeni hukuk açısından zorluklar ve benzeri boyutlarda yaşanan ayrımcılık deneyimleri raporda ayrıntılı olarak sunulmuştur. Çalışma hayatında ayrımcılıkla mücadele öncelikle, çalışanların cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimlerinin yasal-anayasal düzeyde tanınması ve korunmasını hedeflemelidir. Bu koruma hukuki güvence altında

2 <http://www.kaosgldernegi.org/yayindetay.php?id=77>

olmalıdır, içtihat haline gelmelidir ve yasaların uygulanabilirliği, dolayısıyla yaygın olarak günlük hayatta geçerlilikleri, o toplumun zihniyet ve ideolojik kabulleriyle doğrudan ilişkilidir. Ayrımcılığın insanlar arası ilişkilerde inşa edilen düşünsel kaynakları ve davranışsal sonuçları olduğu göz önüne alındığında, toplumu oluşturan tüm kesimler açısından bir zihinsel dönüşümünün gerektiği açıktır. Bu zihinsel dönüşümün gerçekleşebilmesi için ayrımcılığın hangi zihinsel yapılar yoluyla oluştuduğu ve günlük hayatta nasıl ortaya çıktığı üzerinde durmak gerekir. Araştırmamızın sonuçları, çalışma hayatında ayrımcılık ve hak ihlallerinin sürdüğünü, daha da önemlisi, bu alanda yasal ya da kurumsal düzeylerde farkındalık artırma çalışmaları, eğitimler benzeri zihniyet dönüşümü sağlayacak önlemlerin de alınmadığını göstermektedir.

Çalışma hayatına ilişkin mevcut yasal sistemde herhangi bir cinsel kimlik temelli korumanın olmaması, hatta gerek olumsuz çalışma koşullarının gerekse bireysel ayrımcılık mağduriyetlerinin ve hak ihlallerinin “suç” olarak algılanmaması son derece endişe vericidir. Son derece yaygın hak ihlallerinin adeta sıradan günlük hayat rutinleri sayılması, LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılığın genel olarak kamu vicdanında meşrulaştırılabilir olmasıyla yakından ilişkilidir. Çalışma ortamında ayrımcılık ve hak ihlallerine yönelik cezasızlık uygulamaları sürdükçe, mağdurların hak arama konusundaki isteklilikleri de giderek azalmaktadır.

Sonuç olarak söylenebilir ki, çalışma hayatında ayrımcılıkla mücadele, bir toplumun onu mahkûm etmeye yönelik zihinsel ve ideolojik bir akıl birliğine ulaşması ve bu yöndeki demokratik ve yasal zemini yaratmasıyla başarılabilir.

Prof. Dr. Melek Göregenli

İzmir, 2016



BÖLÜM 2

Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans
ve İntersekslerin Durumu

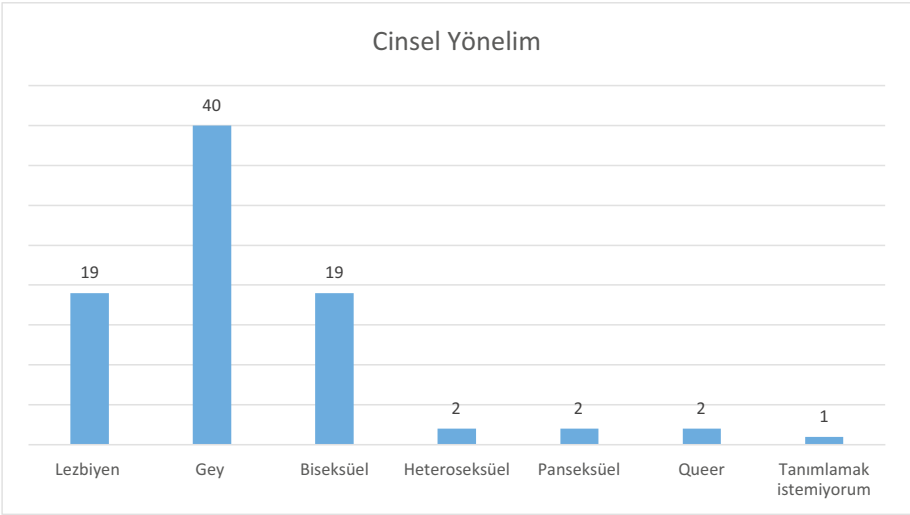
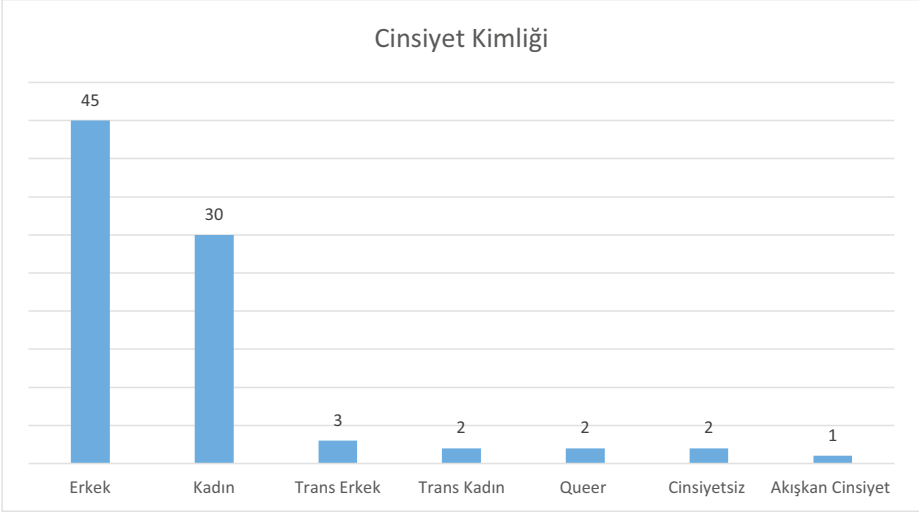
2016 Yılı Araştırması

A. Araştırmanın Örneklemi

Kaos GL Derneği, 2015 yılından bu yana özel sektörde cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve interseks eşitliği hakkında raporlama faaliyeti yürütmektedir. SurveyMonkey Pro adlı çevrimiçi anket sistemi aracılığıyla yürüttüğümüz 2016 yılı araştırmamıza, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve lezbiyen, gey, biseksüel, trans veya interseks (LGBTİ) olduğunu beyan eden toplam 85 kişi katılmıştır. Aynı çerçevede gerçekleştirilen bir önceki yılın raporunda ise katılımcı sayısı 151 olmuştur.¹ Bu araştırmada ve 2016’da yaptığımız diğer insan hakları araştırmalarında katılımcı sayısında görülen düşüşün nedeni olarak ihlallerin sayısındaki azalmayı değil, tam tersine olumsuz ülke gündemi ve umut vermeyen genel atmosfer nedeniyle LGBTİ hak sahiplerinin daha az sayıda bildirimde bulunmasını görmekteyiz. Bununla birlikte, kutuplaştırıcı politikaların sürmesi ve özellikle darbe girişimi sonrası sosyopolitik ortam nedeniyle LGBTİ’ler gibi savunmasız kesimlerden bireyler arasında kişisel güvenlik ve gizlilik çekincelerinin daha da arttığı bir olgu olarak ortadadır.

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

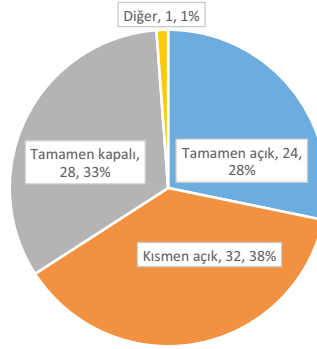
¹ <http://www.kaosgldernegi.org/yayindetay.php?id=129>



B. İşyerinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu

85 katılımcımızın cinsiyet kimlikleri ve cinsiyet yönelimlerine dair işyerlerinde ne ölçüde açık oldukları sorusuna verilen yanıtlar, “tamamen açık”, “kısmen açık” ve “tamamen kapalı” katılımcılarımızın yakın oranlarda olduğunu göstermektedir. 1 katılımcımız ise kendisinin açık olmadığını fakat tahmin edildiğini ifade etmiştir. Ayrıntılı sonuçlar grafikte sunulmuştur.

Cinsel Kimliğe Dair İşyerinde Açık Olma Durumu

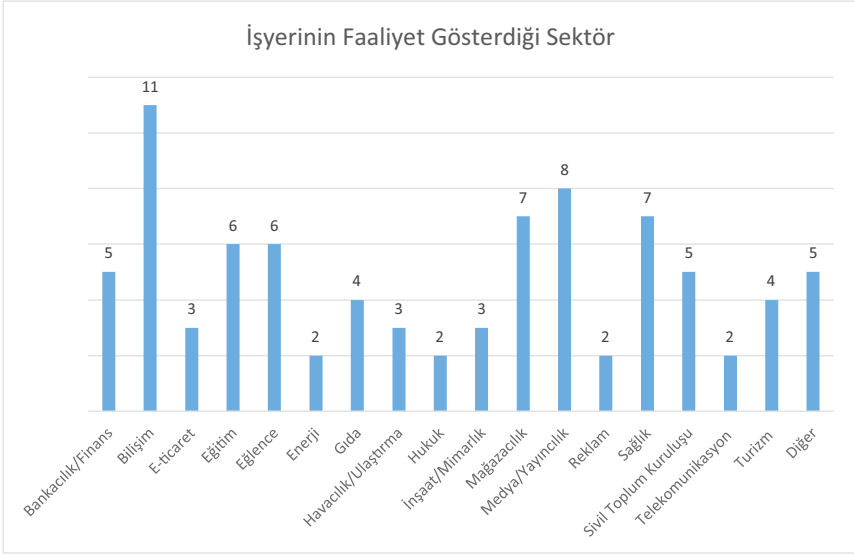


Özetlemek gerekirse, özel sektör çalışanı her 3 LGBTİ'den 1'i işyerinde cinsel kimliğine dair tamamen kapalıdır. Sadece 10 kişiden 3'ü kimliğine ilişkin tamamen açık olabilmekte, yaklaşık aynı oranda kişi ise ancak kısmen açık davranabilmektedir. Bu açıklık da çoğunlukla yönetime veya amirlere değil,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

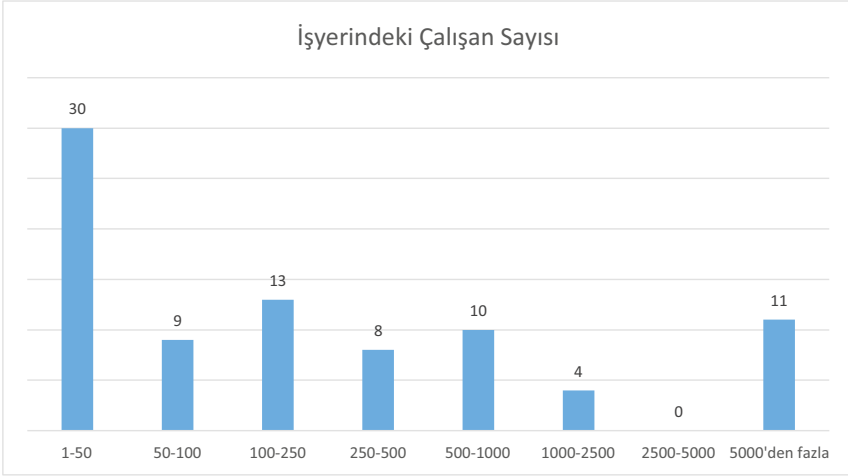
C. Katılımcıların İşyeri Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

Katılımcılarımızın çalıştıklarını bildirdikleri sektörler aşağıdaki grafikte sunulmuştur. Tablodan izleneceği gibi katılımcılarımız sınırlı sayıda değil, oldukça çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde hizmet vermektedir. Katılımcılarımızın çalıştıkları sektörlerin dağılımına bakıldığında sırasıyla bilişim, medya/yayıncılık, mağazacılık, sağlık, eğitim ve eğlence sektörlerinin en çok ifade edilen alanlar olduğu saptanmıştır. Katılımcıların "diğer" seçeneği altına belirttiği yanıtlar, başka birçok sektörde veya iş alanında da LGBTİ çalışanlar olduğunu ortaya koymaktadır.

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

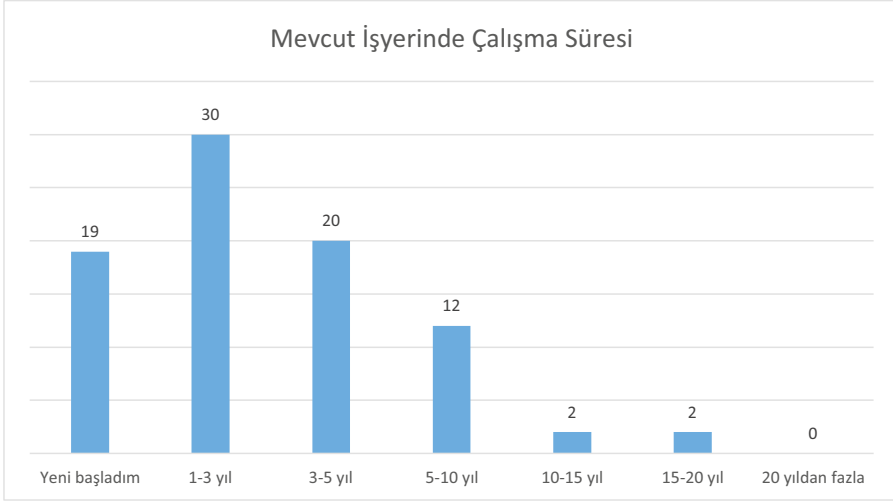


Diğer: Klima, grafik tasarım, teknoloji, hızlı tüketim, denetim ve belgelendirme



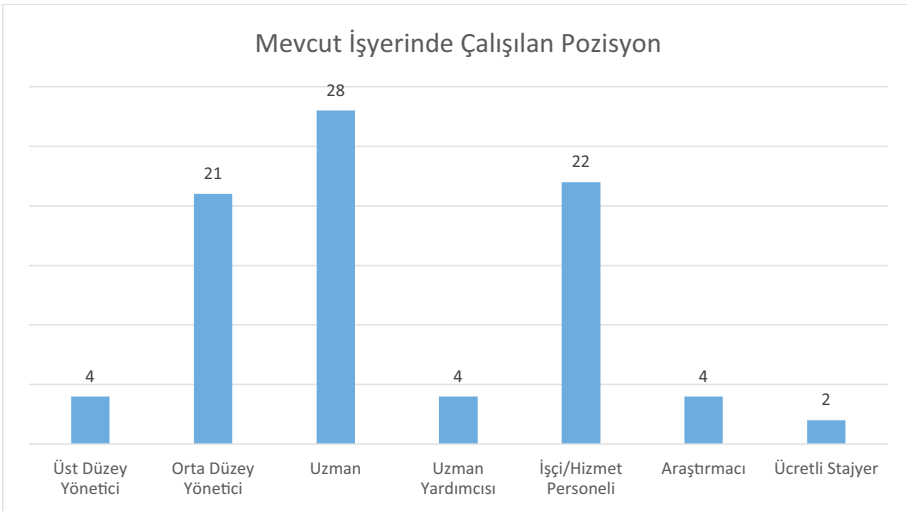
Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri

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



Mevcut İşyerinde Çalışılan Pozisyon

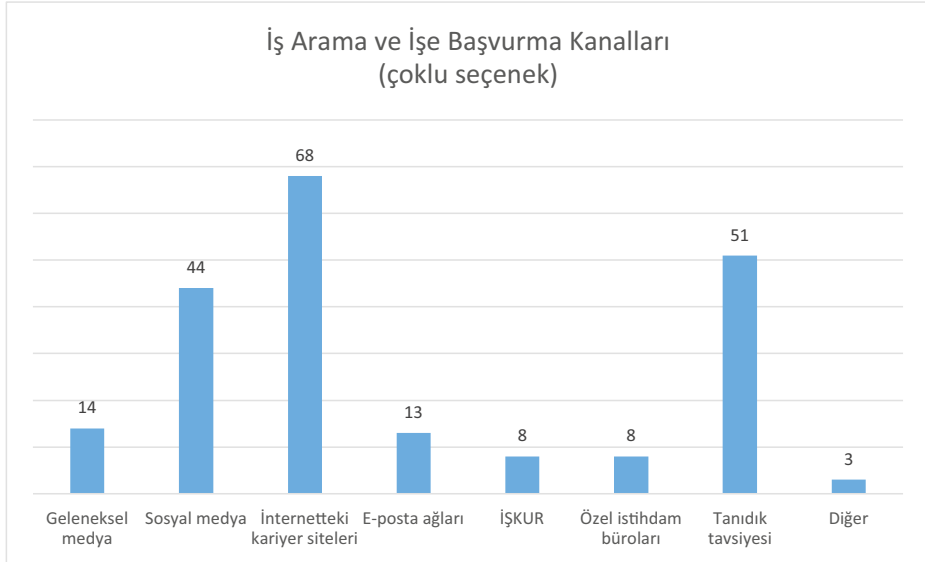
Çalışılan pozisyon açısından katılımcılarımızın ifadelerine bakıldığında, uzman ve orta düzey yönetici pozisyonlarında çalışanların, örneklemimizin yarısını oluşturduğu görülmektedir. Üst düzey yönetici sayısının 2015 araştırmasıyla benzer şekilde düşük oranda kalmış olması dikkat çekmekle birlikte,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



D. İşe Alım Süreci ile İlgili Değerlendirmeler

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

Katılımcılarımız, soru formumuzda yer alan, “İş ilanlarında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya interseks durumu ile ilgili başvuruyu destekleyici ya da engelleyici herhangi bir açık ya da gizli kriter veya beyan ile karşılaştınız mı? Bu durumla ilgili işyerine, bir STK'ya da kamu kurumuna bildirimde buldunuz mu?” şeklindeki soruya çoğunlukla (75 katılımcı) “Hayır” yanıtını vermiştir. “Evet” yanıtını veren katılımcılarımız ise, çoğunlukla dolaylı ayrımcılık deneyimlerini aktarmışlardır. Bu yanıtlar, toplumsal normların ayrımcı özelliklerine işaret etmektedir. Bununla birlik-



Diğer: “Aile şirketimizde çalışıyorum”, “Uygun şirketlere kendim CV gönderiyorum”.

te, çalışma hayatında en dezavantajlı konuma maruz bırakılan toplumsal kesimler arasında yer alan LGBTİ'leri istihdama cesaretlendirmek için açıkça destekleyici iş ilanları vermek, kamu gibi özel sektörün de sorumluluğudur. Katılımcılarımızın açık uçlu sorumuza yönelik belirttikleri ifadelerinden derlediğimiz örnekler aşağıda sunulmuştur.

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

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

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

“Karşılaşmadım. Bayan aranıyordu; gerçi onların aradığı hetero bayandır.” (Mağazacılık sektöründe hizmet personeli bir lezbiyen)

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

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

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

“İşe alım sürecinde yapılan mülakat veya testlerde cinsel kimliğiniz konusunda herhangi bir açık ya da örtülü ayrımcılıkla karşılaştınız mı; cinsel kimliğiniz ile ilgili herhangi bir soru soruldu mu? Mülakat ve testler kapsamında cinsel kimlik hakkında herhangi bir ayırıcı - olumlu ya da olumsuz - kriter, tavır var mıydı?” sorusuna verilen yanıtlarda, önceki soruya verilen yanıtlarla benzer biçimde, büyük çoğunlukla “Hayır” denmiştir. Ancak, soruya verilen “Hayır” yanıtı, pek çok katılımcının işe alım aşamalarında cinsel kimliğini gizlediği bilgisi ile birlikte değerlendirilmelidir. Cinsel kimlik temelli herhangi bir ayrımcılık durumu ile karşılaşmak ve başvurunun kabul edilmemesi korkusuyla kişilerin cinsiyet kimliklerini ve cinsel yönelimlerini pek çok

kez sakladığı, katılımcı ifadelerinden anlaşılmaktadır. Böyle bir soru veya kriter ile karşılaşılması durumuna bir diğer nedenin de, tek tip cinsel kimlik algısından hareketle heteroseksüelliğin ve natranslığın genel kabulü, yani herkesin heteroseksüel ve natrans varsayılması olduğu düşünülebilir. Oysa idealinde, olası ayrımcılıklardan koruma ve hakları açısından destekleme bilgisi ve niyeti ile kişilere - eğer isterlerse - cinsel kimliklerini ifade edebilecekleri olanaklar sağlanabilir.

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

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

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

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

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

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

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

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

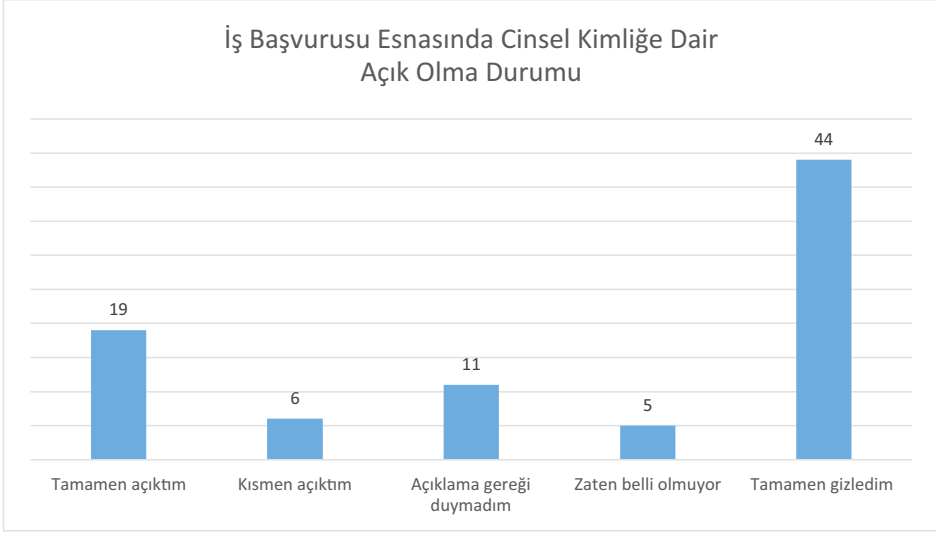
“Şaka yolu ile evli olup olmadığım, neden evlenmediğim soruldu.” (Havacılık/ulaştırma sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

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

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

İşe Başvuru Sürecinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu

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



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

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

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



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

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

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

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

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

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

“Cinsel kimliğimi gizledim. Gizlilik içinde görüşmeler yapıp sürekli bir ‘hetero’ rolü oynayarak gerçek kimliğimi saklamak zorunda kaldığım için ‘insan

haklarının korunmadığı, önemsenmediği' bir ülkede yaşadığım gerçeğinin acısını her an hissettim. Ruhsal bunalımla beraber üzüntü, sıkışmışlık, çaresizlik hissettim ve her gün iş ve günlük yaşamımda bunları artarak hissetmeye devam ediyorum.” (Denetim ve belgelendirme sektöründe üst düzey yönetici bir gey)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“İş konularında gerilimli tartışmalarda üste çıkmak için cinsel kimliğime atıfta bulunularak kaprisli olduğum ima edildi.” (Sağlık sektöründe uzman bir biseksüel erkek)

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

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

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

“İşe başladıktan sonra müdürüm tüm ekibe, ‘sorunuz olursa bana gelin’

demmişti. Ben de, işe alımında bana yardım eden, şirketteki tanıdığımın 'lezbiyen olduğunu söyleme, geleneksel kültürden kişiler burada çalışıyor, sorun yaşarsın' dediğini müdüre söyledim. Müdürüme 'ben açık olmak istiyorum' dedim özel konuşmamızda; o da saklamam gerektiğini söyledi." (Sağlık sektöründe uzman bir lezbiyen)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

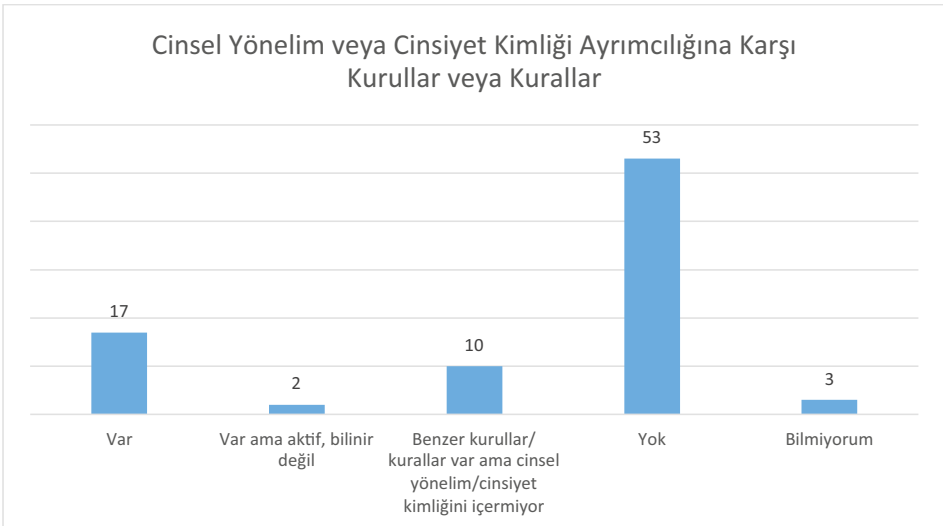
“Şirketimizde LGBTİ bireyler destekleniyor. Yöneticilerimden ve arkadaşlarımdan bu konuda bir grup kurmak için çok destek gördüm. Ardından da yaptığımız çalışmalarda yine çok destek oldular.” (E-ticaret şirketinde uzman bir gey)

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

E. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

Araştırmamıza katılan LGBTİ çalışanlara, “Çalıştığınız şirketin kurumsal prosedürleri içinde, çalışanlar arasında terfi, atama, işten uzaklaştırma ve mesleki eğitim konuları dahil olmak üzere cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığı, mobbingi veya tacizi engelleyecek kurallar ya da kurullar var mı? (Örneğin eşitlik ve disiplin kurulları, yönetmelikler, homofobik ve transfobik önyargılarla mücadele etkinlikleri gibi.)” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılarımızın 17’si, yani 5’te 1’i bu soruya “Evet” yanıtı vermiştir. Bu oran, işyerinde cinsel kimliğine dair tamamen açık olan çalışanların oranı ile örtüşmektedir.

Az sayıda ve büyük çoğunluğu uluslararası şirketlerde çalışan katılımcımız, işyerlerinde cinsel yönelim veya daha nadir olarak cinsiyet kimliği temelli korumanın



bulduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte, bunlardan bir kısmı yeterince etkin veya bilinir değildir.

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

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

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

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

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

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

Katılımcılarımızın büyük bölümü ise, işyerlerinde bu tür bir önleyici mevzuat bulunmadığını, olsa da bunun sadece heteroseksüel ve natrans çalışanlar için geçerli olduğunu vurgulamışlardır. Bu vurgu, toplum ve çalışma hayatındaki heteronormatif ideolojinin kabulünü çarpıcı şekilde tekrar göz önüne sermektedir.

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

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

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

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

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

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

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

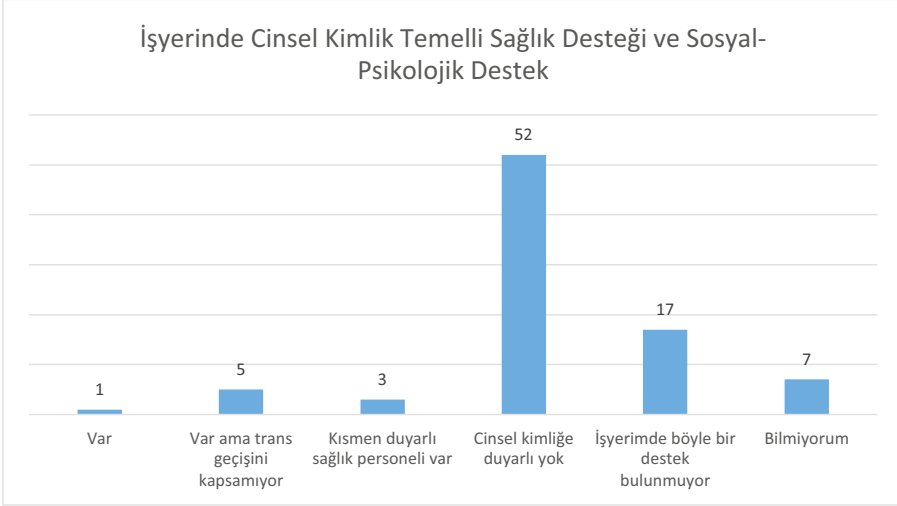
Az sayıda katılımcımız ise, ayrımcılık karşıtı, sözel koruyucu yaklaşımlara işaret etmektedir. Resmi kuralların bulunmadığı durumlarda yöneticiler tarafından cinsel yönelime veya cinsiyet kimliğine yönelik ayrımcılığın hoş karşılanmayacağına ilişkin genel bir yaklaşımın ifade edildiği belirtilmiştir.

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

Sağlık Destekleri

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

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



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

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

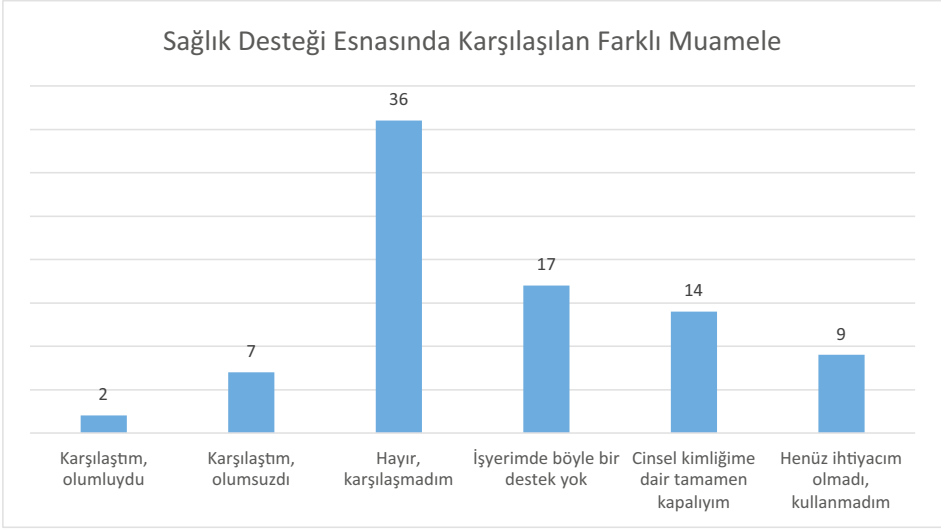
“Trans bireyler için geçiş süreci kapsamından kaynaklı özel gereksinimlerin karşılanıp karşılanmadığından emin değilim. Ama diğer sorular için cevap evet.” (Sivil toplum sektöründe uzman bir queer)

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

Sağlık Desteği Esnasında Karşılaşılan Yaklaşım

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

Bu soruya verilen yanıtlarda da benzer bir tablo izlenmektedir. Genellikle, özel bir



destekleyici yaklaşım bulunmamaktadır. Katılımcılarımızın büyük bölümü cinsel kimlikleri açısından açık olmadıkları için nasıl bir deneyim yaşayabileceklerini ön-görememektedir. Ayrıca, işyerinin sağladığı sağlık desteğine başvurma konusunda da çekimser davrandıkları görülmektedir. Bunun sebebi yine gizlilik veya tıbbi desteğin kalitesi konusunda yaşanan güvensizlik durumudur. Aktarılan deneyimlerden örnekler aşağıda sunulmuştur.

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

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

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

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

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

Sosyal Yardım ve Etkinlikler

“Çalışanlara yönelik sosyal yardımlar ve benzeri hizmetler kapsamında LGBTİ çalışanların içerilmesi için özel önlemler alınıyor mu? (Örneğin evli olmayan partnerler için aile yardımı ya da kurum içi, kurum dışı sosyal faaliyetlere katılmalarının sağlanması konusundaki destekleyici tutum ya da önlemler gibi)” sorusuna karşılık katılımcılarımız, işyerlerinde aile yardımı ve benzeri uygulamaların büyük oranda mevcut olmadığını ifade etmişlerdir.

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

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

Bu soruya verilen yanıtlardan örnekler aşağıda sunulmuştur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

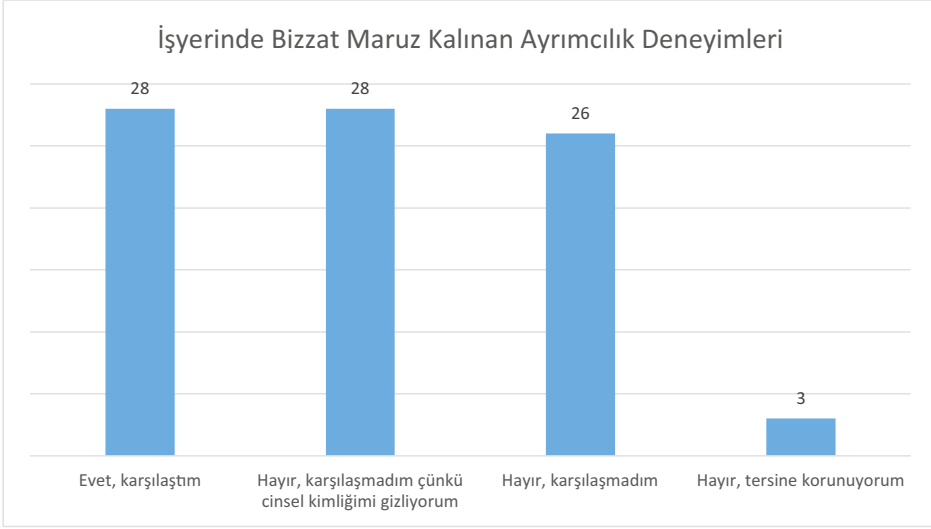
“Böyle şeyler yok. Yani herkesi hetero sayıp evlendirmeye sevk eden sosyal ilişkiler dışında.” (İnşaat/mimarlık sektöründe orta düzey yönetici bir biseksüel kadın)

F. İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

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

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

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



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

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

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

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

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

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

“Raporlama yaptığım genel müdür tarafından fazla iyi niyetli, yumuşak ve naif davrandığım, yönettiğim ekibe daha sert davranmam gerektiği konu-

sunda net bir mobbing, imalı alaycılık ve tacize maruz kaldım.” (Denetim ve belgelendirme sektöründe üst düzey yönetici bir gey)

“Yok, yani kadın olduğum için bazen. Kadın olduğum için karşılaştığım söylemler var. ‘Yollu’ kadınlardan söz edilirken mesela üstüme alınmalı mıyım bilmiyorum. Evli değilim, yaşım da 30’u geçti. Arada görüştüğüm erkeklerle ilgili hikâyeler uydurduğum oluyor.” (Eğitim sektöründe uzman bir biseksüel kadın)

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

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

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

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

G. İşyerindeki Diğer LGBTİ Çalışanlar ve Onlara Yönelik

Ayrımcılık Deneyimleri

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

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



Tİ'lerin varlığından haberdarlığı, onlarla kurdukları iletişimin niteliği ve dağılımına dair beyanlar aşağıda sunulmuştur.

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

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

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

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

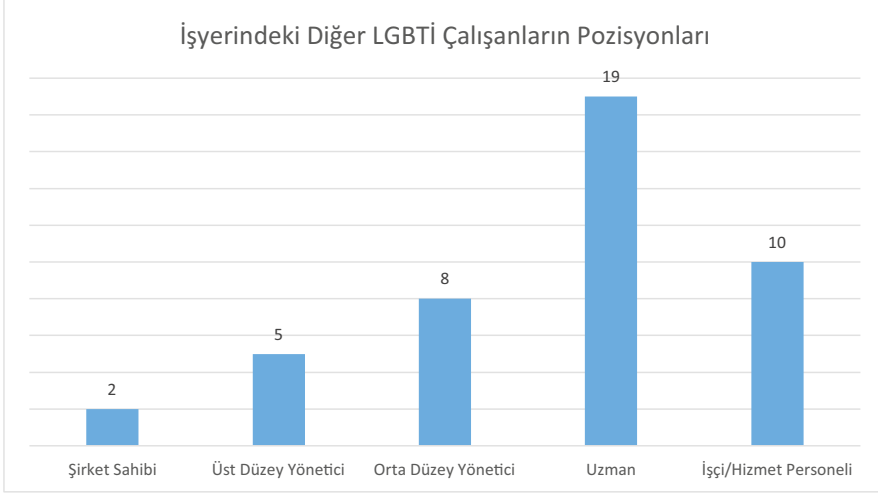
“Benim dışımda 3 kişi daha var; onlar da kısmen açık. Bu durumu algılayabileceklere açığız yani. İkişi lezbiyen ve biri gey. Benzer pozisyonlarda çalışıyoruz.” (Sivil toplum kuruluşunda orta düzey yönetici bir lezbiyen)

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

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

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

Katılımcılarımız, işyerlerinde çalışan diğer LGBTİ çalışanların çalışma pozisyonlarını aşağıdaki biçimde belirtmişlerdir. Tablo, anketi yanıtlayan LGBTİ'lerin kendi pozisyonlarına dair ortaya koydukları dağılım ile uyumludur.



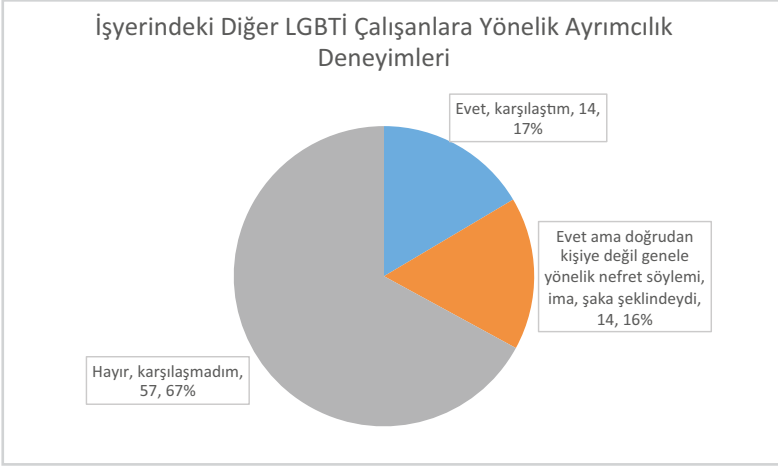
İşyerindeki Diğer LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri

İşyerlerinde yaşanan ayrımcılık deneyimleri ve tanıklıkları ile ilgili sorularımızdan biri, “İşyerinizde, üstlerden astlara doğru ya da eşit düzeydeki çalışanların kendi aralarında gelişen - ama sizin bizzat karışmadığınız - cinsel kimlik ayrımcılığı vakalarıyla hiç karşılaştınız mı?” sorusudur. Bu soruya katılımcılarımızın çoğunluğu “Hayır” yanıtı vermiştir. Evet, yanıtı veren katılımcılarımızın yanıtlarından örnekler aşağıda sunulmuştur

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

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

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



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

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

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

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

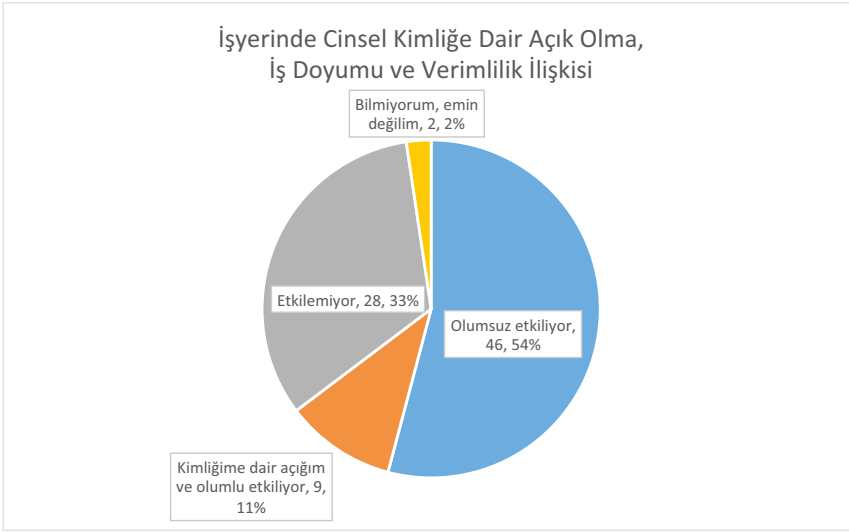
“Hayır. Yani ima yollu oluyor bazen takılmalar. Biz kimseye hetero diye şaka yapmıyoruz mesela.” (Turizm sektöründe hizmet personeli bir biseksüel erkek)

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

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

H. İşyerinde Ayrımcılık, İş Doymu ve Verimlilik İlişkisi

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



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

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

“İfşa olma korkusu hep aklımda. Her gün olmasa da acaba şu biliyor mu, acaba şef biliyor mu sık aklıma geliyor. Partnerimin dışlanmış olması ya da

yalan söyleme durumu da bazen öfkelenendiriyor.” (Bankacılık/finans sektöründe orta düzey yönetici bir lezbiyen)

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

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

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

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

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

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

“Cinsel kimliğim nedeniyle yaşayacağım olumsuz durumlara karşı kendimi gizlemek için sürekli alarm durumundayım. Bu kadar çok enerji harcamak bedensel ve mental olarak yoruyor; her zaman diğer çalışma arkadaşlarımdan çok daha fazla çalışmak zorunda hissediyorum. Oysa ki cinsel kimliğimi zorlanmadan yaşayabileceğim bir sosyal çevre ve iş ortamında hayatımı sürdürüyor olsaydım çok daha verimli, başarılı, yaratıcı ve mutlu, huzurlu olurum.” (Denetim ve belgelendirme sektöründe üst düzey yönetici bir gey)

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

“Açık olabilmem harika. Sevgilim geliyor, sorun olmuyor. Özel hayatımı pay-

laşabiliyorum herkesle, amirimle bile bir sorun olduğunda, o da çok güzel. İçime atsam, işyerinde kimse ile konuşmasam o da kesin kötü etkiler. Buradan emekli bile olurum diye düşünüyorum.” (Turizm sektöründe hizmet personeli bir biseksüel erkek)

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

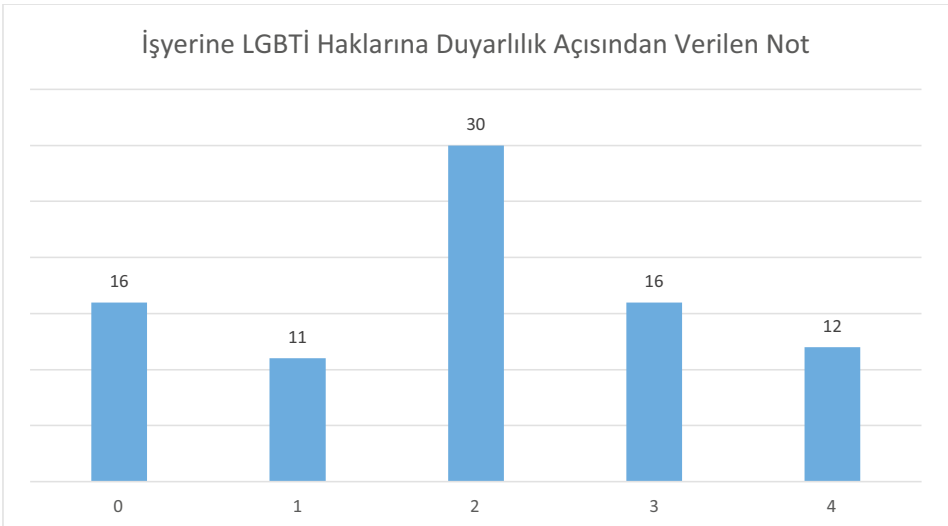
“Açık olmak işyerini daha çok sevmemi sağlıyor.” (Havacılık/ulaştırma sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

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

İ. İşyerinin LGBTİ Haklarına Duyarlılığına Dair Genel Değerlendirme

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

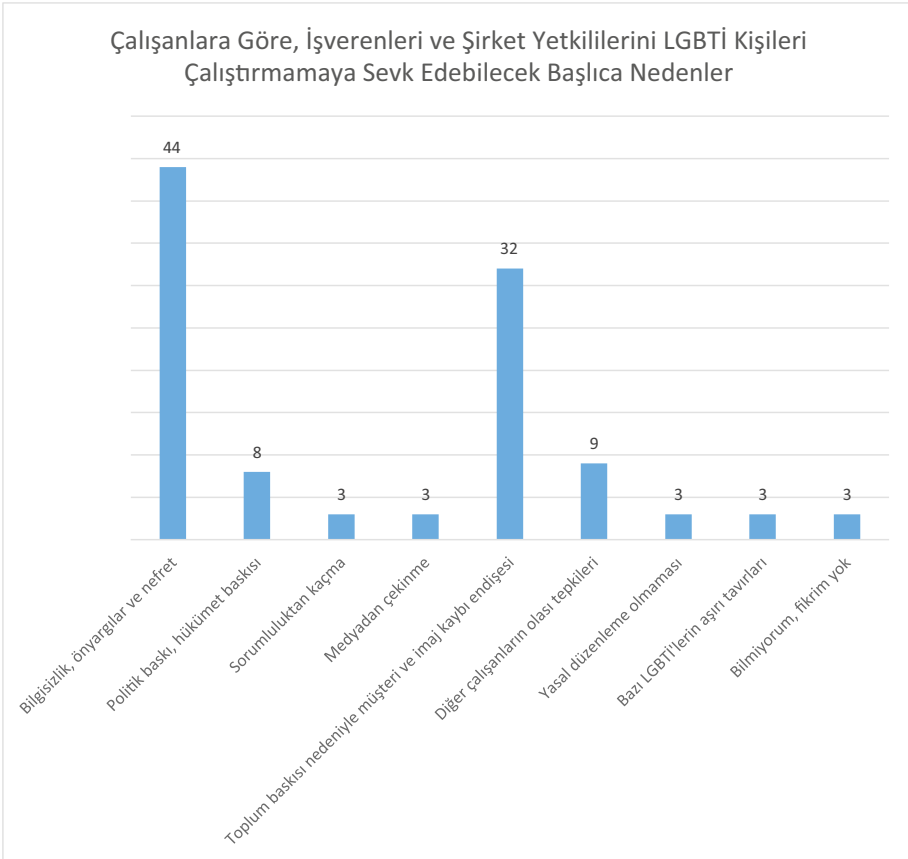
Tabloda görüldüğü üzere, 85 katılımcımızdan 27'si, yani yüzde 32'si çalıştıkları kurumu 4 üzerinden 0 ve 1 skorları vererek değerlendirmişlerdir. Yaklaşık yüzde 35'i ise



işyerlerini 2 notuyla derecelendirmiştir; yani ancak “ortalama” bulmuşlardır. Sonuç olarak katılımcılarımızın % 67’si, işyerlerinin haklara duyarlılığını ortalama veya altında bulmaktadırlar. Katılımcılarımızdan sadece 12’si, yani yüzde 14’ü işyerlerini insan ve LGBTİ çalışan hakları açısından yüksek düzeyde olumlu olarak değerlendirmiştir.

J. Çalışanlar Açısından LGBTİ Kişilere Yönelik Ayrımcılığın Başlıca Nedenleri

“Sizce işverenleri veya şirket yetkililerini LGBTİ kişileri çalıştırmamaya sevk edebilecek başlıca nedenler neler olabilir?” sorusuyla, araştırmamıza katılan özel sektör çalışanlarına işyerlerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığın nedenlerini nasıl yorumladıkları sorulmuştur. Bu açık uçlu soruya verilen yanıtlar aşağıdaki tabloda gruplandırılarak sunulmuştur.



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

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

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

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

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

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

“Şirketin dışardan görünümünü, prestijini, imajını olumsuz yönden etkilerler diye korkuyor olabilirler. ‘Aman adımız çıkmasın’ zihniyetiyle hareket ediyor olabilirler.” (Bilişim sektöründe uzman bir gey)

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

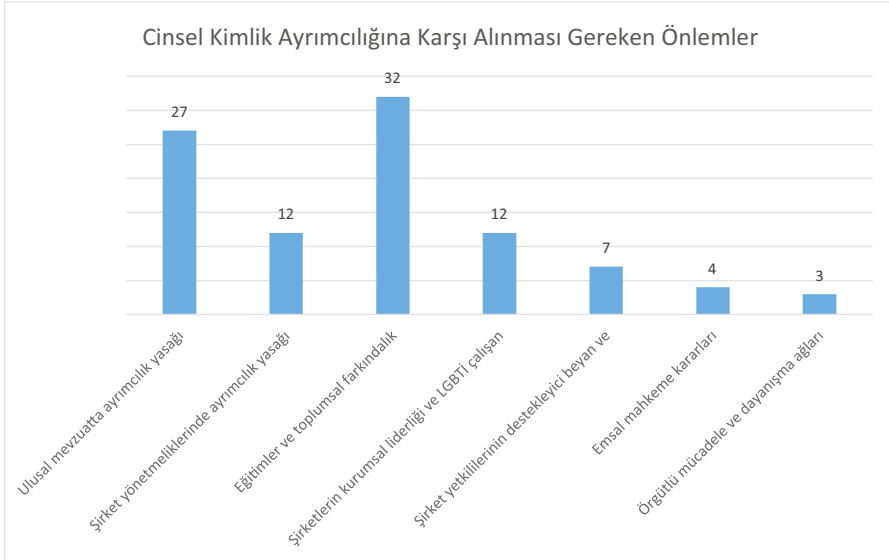
“İşverenler ve şirketler, kurumlarında dış görünüşü, konuşma tarzı, giyim-kuşamı, diksiyonu Türkiye'deki alışılmış iş dünyası kalıplarına uyan çalışan istiyor. Şirket içi toplantılarda, müşteri toplantılarında, resmi kurumlarla ve derneklerle yapılan toplantılarda LGBTİ çalışanların şirketi doğru bir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

tim ve bilgilendirme sektöründe üst düzey yönetici bir gey)

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

K. LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele İçin Öneriler

Araştırma formumuzun son bölümünde katılımcılarımıza, “Sizce işyerlerinde LGBTİ çalışanlara dönük ayrımcılığa karşı alınması gereken önlemlerin en önemlileri ve acilleri neler olabilir?” sorusu sorulmuş ve önlemler konusundaki fikirlerini yazmaları istenmiştir. Bu açık uçlu soruya verilen yanıtlar aşağıdaki tabloda çerçevelendirilmiştir.



Tablodan görüleceği gibi, katılımcılarımızın büyük bölümü “ulusal ve kurumsal mevzuatın düzenlenmesi” ihtiyacını vurgulamışlardır. Bunu izleyen en önemli önlem olarak, ayrımcılığa karşı genel toplumsal farkındalığı geliştirecek zihinsel ve davranışsal dönüşümlerin yapılması gereği ifade edilmiştir. Bu soruya verilen katılımcı ifadelerinden çeşitli örnekler aşağıda sunulmuştur.

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



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

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

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

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

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

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



“LGBTİ+’lerin arasında en fazla ayrımcılığa uğrayanlar trans bireyler. Çoğu zaman işyerlerindeki transları tartışmıyoruz bile, zira kendilerine iş imkânı tanınmıyor. En başta trans görünürlülüğünün artması gerekmekte ve devamında özellikle işveren kesimi konuyla ilgili seminer/eğitim şeklinde öğretici etkinlikler düzenlemeli.” (Havacılık/ulaştırma sektöründe orta düzey yönetici bir lezbiyen)

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

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

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

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



BÖLÜM 3

Amerika Birleşik Devletleri ve
Almanya Menşeli Firmalardan
LGBTİ Çalışanların Haklarına
Dair Yaklaşımlar*

* Söz konusu bölüm, Kaos GL Derneği'nin 2015 yılı araştırması için Ekonomist Tanju Ş. Serdengeçti tarafından hazırlanmış ve kapsamındaki bilgilerin geçerliliği nedeniyle aynen alıntılanmıştır. Bakınız: <http://www.kaosgiderneği.org/yayindetay.php?id=129>

A. Arkaplan

Bireylerin cinsel yönelimlerini ve cinsiyet kimliklerini özgürce ifade edebilmeleri ve herhangi bir ayrımcılığa uğramadan sosyal yaşamın ve iş yaşamının etkin birer katılımcısı olabilmeleri insan onurunun ayrılmaz bir parçasıdır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi şu maddeyle başlar:

“Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler ve birbirlerine karşı kardeşlik zihniyeti ile hareket etmelidirler.”

Günümüz dünyasının teknolojik ve bununla bağlantılı sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine rağmen istihdam alanında cinsiyet, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığına dair sayısız örnekle karşılaşmaktadır. Devlet ve özel sektör hassasiyetlerinin gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak cinsel kimlik ayrımcılığı ile mücadele bazı ülkelerde sadece heteronormatif bir cinsiyet anlayışı üzerine inşa edilir. Demokratik kamu yönetimi ve hukukun üstünlüğü ilkesinin daha geçerli olduğu ülkelerde ise lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks (LGBTİ) kişilere yönelik ayrımcılıklar da yasalarca tanınmakta ve kişilerin evrensel insan hakları, cinsiyetlerinin yanında cinsel yönelimleri ve cinsiyet kimlikleri temelinde de korunmakta ve desteklenmektedir.

Bireyin insan onuruna yakışır şekilde hayatını idame ettirebilmesi için her türlü ayrımcılıktan arındırılmış bir iş ortamına sahip olması esastır. İş yaşamı, öncelikle bireyin yeteneklerine bağlı olarak arzu ettiği eğitim kanalına girmesiyle ve sonrasında işe başvurabilme özgürlüğü ile başlar. Bu özgürlük, işe yerleştirme kriterlerindeki eşit muamele ile devam eder ve işe başladığı andan itibaren gerek iş ortamı gerekse de işin sağladığı sosyal hak ve etkinliklerle desteklenir.

2008 yılında Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (ETUC) düzenlediği konferansın raporunda çalışma hayatındaki cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık türleri şu şekilde örneklendirilmiştir:

- LGBT kişiler, işe alım ve işten çıkarma süreçlerinde karşılaşılabildikleri gibi istihdama erişim, meslek içi eğitim ve terfilerde de ayrımcılığa maruz bırakılabilirler.
- LGBT kişiler genelde görünür değildir. Terfi, kariyer gelişimi ve eğitime erişim gibi alanlarda ayrımcılığa uğrama korkusuyla açılmaktan korkarlar. Bu endişe ayrıca bazı işlerde ve istihdam alanlarında ayrımcılığa uğrama korkusu nedeniyle LGBT kişilerin kendi kendilerini bu iş alanlarından dışlamasıyla da sonuçlanır.
- LGBT kişiler için, “işyerinde homofobik zorbalık”, nadir maruz bırakıldıkları bir ihlal türü değildir. İşyerinde eşitlik politikalarının eşit saygı ve onura dayalı bir işyeri kültürü garanti etmesi önemlidir.
- Doğum izni, tayin ve lojman kolaylığı, hasta eşe bakım veya ölüm izni, çalışanlar ve aileleri için eğitim desteği, mal ve hizmetlere bedava veya indirimli erişim, sosyal yardımlar, kredi ve avanslar, vergilendirme planları ve oranları, sağlık sigortaları, hayatta kalan eşe emeklilik planı ve hayat sigortası gibi “heteroseksüel çiftlerin faydalandığı ama aynı cinsten çiftlerin mahrum kaldığı avantajlar” yaşatılan ayrımcılıklara birer örnektir.

Raporda bahsedilen tüm bu ayrımcılık türleri LGBTİ çalışanların düzenli iş yaşamından uzaklaşmalarına sebep olmaktadır. Bu dışlanma, toplumsal eşitsizliği de beraberinde getirmektedir.

Bugün LGBTİ çalışanlar için, heteronormatif ve heteroseksist algının ve yönlendirmenin sonucu olarak, akla ilk gelen meslek gruplarının eğlence sektörü, turizm ve reklamcılık olması bir tesadüf değildir. LGBTİ kişilere yönelik gerek toplumsal yaşam gerekse de iş hayatındaki engellerin etkisiyle sektörel bir ayrımcılık algısı ve tutumu oluşmaktadır.

Günümüz küresel dünyasında ülke hassasiyetlerini gözeten ancak evrensel değerlerinden ödün vermeyen uluslararası firmalar iş pratiklerini bir bütün olarak ülkelere taşımaktadır. Bu ilkeler ve pratikler, ülke kanunlarının ve ilgili ikincil mevzuatların izin verdiği ölçüde faaliyette bulunan ülkeye ve sektöre uygulanmalıdır.

Bu rapor, Türkiye'de de faaliyette bulunan seçilmiş ABD ve Almanya merkezli firmaların LGBTİ haklarına ve LGBTİ çalışanlara yönelik yaklaşımlarını derlemektedir. Raporu konu olan firmalar, Türkiye'deki faaliyet alanları ve itibarları açısından bilinirliği en üst düzeydeki firmalar arasından seçilmiştir. Yapılan çalışmada öncelikle her bir firmanın İngilizce internet sitelerindeki bilgiler incelenmiştir. Alman firmalar için Almanca internet sitelerinde de ilgili anahtar kelimeler ışığında tarama yapılmıştır. Firma internet sitesi üzerinden; faaliyet raporları, kurumsal yönetim dokümanları ve basın bültenleri arasında yapılan araştırmanın ardından popüler arama motorları üzerinden anahtar kelimeler ile araştırmaya devam edilmiştir. Yapılan çalışma-

da sınırlı bilgiye ulaşılan firmalar genellikle Almanya kökenliler olduğu için, “LGBTİ bireylerin işyerlerindeki durumlarının analiz edilmesi amacıyla Türkiye merkezli bir STK tarafından yürütülen bir araştırma çerçevesinde kendileriyle irtibat kurulduğu” açıklamasıyla her bir kuruma ayrı ayrı e-posta gönderilmiştir. Kurumlar ekseriyetle internet sayfalarında yer alan bilgilere yönlendirmiş ya da cevap vermemiştir. Yalnızca bir kurum doğrudan Çeşitlilik Birimi Direktörü aracılığıyla detaylı bir cevap göndererek şirket perspektifi ve gerek Almanya gerekse de Amerika’daki uygulamaları hakkında detaylı bilgiler vermiştir.

Çalışma, 6 Amerikan ve 9 Alman firması üzerinden toplam 15 firmanın incelemesini içermektedir. Bulgular tüm firmalarda cinsel kimlik eşitliği konusunda yüksek bir farkındalık düzeyinin olduğunu; sürdürülebilirlik ve çeşitlilik bağlamında her firmanın cinsiyet eşitliği konusunda hassasiyet gösterdiğini ortaya koymuştur.

Çalışma özellikle ABD merkezli firmaların LGBTİ hakları konusundaki çalışmalarını çok daha düzenli, sistematik, erişimi kolay ve detaylı olarak internet sitelerinde listelediklerini göstermektedir. Keza Amerikan firmalarının kurumsal desteklerinin de, internet sitelerinden alınan bilgiler ışığında, Alman firmalarına oranla daha yüksek bir kapsayıcılık düzeyinde ilerlediği görülmektedir. Bunun yanında Alman firmalarının gerek yerel gerekse de ABD dâhil uluslararası pazarlarda ülkeye özel hassasiyetler gösterdiği gözlemlenmiştir. Almanya kökenli firmalarda ABD’ye kıyasla daha az şirket içi düzenleme olmasının nedeni, gerek Avrupa Birliği’nin gerekse Almanya’nın yasalarının ve kurumlarının cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla ilgili güçlü ve tutarlı bir irade sahibi olmaları şeklinde yorumlanabilir.

Tanju. Ş. Serdengeçti,
Kasım, 2015

B. Amerika Birleşik Devletleri Menşeli Firmalar

The Dow Chemical Company

40 yılı aşkın süredir Türkiye pazarında olan Dow, LGBT çalışanlara yönelik iyi uygulama örnekleri ile iş dünyasının en önde gelen firmalarından biridir. Dow bünyesinde 7 adet “Çalışan Ağı” bulunmaktadır. Bu ağlar, çalışanların kendi aralarında ortak ilgi alanları kapsamında bilgi paylaşımını, deneyimlerin aktarılmasını, profesyonel gelişim için desteği ve gerekli olan noktalarda üst düzey liderlik ihtiyacını karşılamalarını sağlamaktadır. Bu ağlardan biri de “Gays, Lesbians & Allies at Dow – GLAD (Dow’daki Geyler, Lezbiyenler ve Dostları)” adını taşıyan LGBT ağıdır. GLAD, diğer ağlarda olduğu gibi üst düzey bir yönetici tarafından desteklenmektedir. Dow, GLAD’ın aktiviteleriyle birlikte LGBT çalışmaları kapsamında birçok faaliyete katkı sunmakta, burslar vermekte ve bu vesile ile LGBT farkındalığını iş hayatında eşitlik temelli olarak desteklemektedir. Dow tarafından uzun yıllardır sürdürülen çalışmaları aşağıdaki gibi özetleyebiliriz.

- İnsan Hakları Kampanyası (Human Rights Campaign, HRC) tarafından her yıl sunulan Kurumsal Eşitlik Endeksi’ne (Corporate Equality Index, CEI) göre 2016 yılında 100 üzerinden 100 tam puanla “LGBT Eşitliği Kapsamında Çalışılabilecek En İyi Yer (Best Place to Work for LGBT Equality)” olarak tescil edilmiştir. Dow 2005 yılından bu yana kesintisiz olarak 100 tam puan almıştır.
- GLAD, Dow aracılığıyla, “Lezbiyen ve Geylerin Ebeveynleri, Aileleri ve Arkadaşları (Parents, Families and Friends of Lesbians and Gays, PFLAG)” isimli ulusal derneği destekleyerek bilim ve teknoloji alanında burs vermektedir. Dow aynı zamanda PFLAG’ın kurumsal destekçileri arasında yer almaktadır.
- Kıdemli LGBT yöneticilerin üyeliğine açık kar amacı gütmeyen OutStanding isimli derneğin destekçileri arasındadır.
- 2013 yılında Out and Equal (Açık ve Eşit) isimli LGBT derneği tarafından verilen “Workplace Excellence - Çalışma Yeri Mükemmellik Ödülü”nü kazanmıştır. 2015 yılında, bu defa Champion Award - Şampiyon Ödülü şirketin İdari Başkan Yardımcısı (Executive Vice President) ve Başfinansçısı (Chief Financial Officer) Howard Ungerleider’e verilmiştir. Ungerleider aynı zamanda GLAD’in de idari düzeydeki destekçisi olarak görev yapmaktadır. Dow halen Out and Equal’ın kurumsal destekçileri arasındadır.
- 26 Haziran 2015’te ABD’de Yüksek Mahkeme tarafından tüm eyaletlerde yasal bir hak olarak tanınan Eşit Evlilik konusunda kurumsal olarak destekte bulunmuş, bu amaçla 379 kurumsal firma ve organizasyonla birlikte ortak bir destek bildirisine imza atmıştır.

- Dow, ABD’de Senato ve Temsilciler Meclisi’nde gündemde olan “Employee Non Discrimination Act - Çalışan Ayrımcılığı Karşısı Yasa Tasarısı”nı aktif olarak desteklemektedir. Bu tasarı, işe alım süreçlerinde cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılığı yasaklamaktadır. Tasarı uzun yıllardır ABD Kongresi’nin gündemindedir ancak henüz Temsilciler Meclisi ve Senato tarafından onaylanmamıştır.
- Dow, “International Gay & Lesbian Chamber of Commerce - Uluslararası Gey ve Lezbiyen Ticaret Odası” tarafından 2012 yılında dünya çapında yapılan “International Business Equality Index - Uluslararası İş Eşitliği Endeksi” çalışması kapsamındaki anket sonuçlarına göre en iyi 2. firma olarak seçilmiştir.
- “Workplace Pride Foundation - İşyeri Onur Vakfı” tarafından 2014 yılında ilk kez gerçekleştirilen anket sonuçlarına göre, LGBT bireylerin iş hayatına etkin katılımı yönünde yaptığı çalışmalarıyla dünya ölçeğinde ilk 5 firma arasına girmiştir. Aralarında Dow’un da olduğu ilk 5 firma ve 100 üzerinden değerlendirme puanları şöyledir: IBM (86%), Dow (80%), BNP Paribas (76%), Shell (73%) ve Cisco Systems (67%). Dow hâlihazırda Vakfın kurumsal destekçileri arasındadır.

Firma Hakkında Kısa Bilgi - The Dow Chemical Company

Kimya sektöründe, 180 ülkede faaliyet gösteren DOW 1897 yılında kurulmuştur. Şirketin merkezi Michigan, ABD’dedir. 45 yıldır Türkiye’de de faaliyet gösteren DOW’un dünya üzerinde yaklaşık 53.000 çalışını bulunmaktadır. Şirketin 2014 yılı cirosu 58 milyar dolardan fazladır.

Coca Cola Company

Coca Cola, Türkiye pazarında önemli bir paya sahip ve 50 yılı aşkın süredir faaliyet gösteren bir alkolsüz içecek firmasıdır. Firma, LGBT çalışanların hakları ve iş hayatında tam içerilmeleri konusunda önemli çalışmalar yapmış, LGBT haklarını çalışma hayatında ayrımcılıkla mücadele edilen ana konulardan birisi olarak değerlendirmiş ve bunda büyük başarı sağlamıştır. Coca Cola, LGBT haklarının da korunduğu temel felsefesini, insan hakları temeliyle işyerinde ayrımcılığın önlenmesi ve farklılıkların bu çerçevede değerlendirilmesi noktasında ele almaktadır. Bu bağlamda fırsat eşitliği dil, din, ırk, cinsiyet ve benzer ayrımlar gözetilmeksizin her bir Coca Cola çalışanının ortak paydası olarak görülmüştür. Bu doğrultuda cinsel yönelim de, diğer tüm insan hakları temelli çalışan haklarında olduğu gibi Coca Cola’nın üzerinde hassasiyetle durduğu bir değerdir.

Coca Cola, “Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Ally (LGBT&A) Business Resource Group” adlı yapılanması ile LGBT çalışanların iş yaşamına herhangi bir ayrımcılığa

uğramadan eşit bir şekilde katılabilmeleri için çalışmalar yapmaktadır. Bu sayede, LGBT çalışanlar ve LGBT hakları savunucuları açısından Coca Cola'da kendilerine ifade edebilecekleri eşitlik temelli bir mekanizma mevcut kılınmıştır. Bu mekanizma, firmanın stratejik önceliklerinin başarılmasına ciddi katkılar sağlayabilmektedir. Coca Cola tarafından yapılan bu çalışmalar sonucunda ortaya çıkan sonuçların kısa bir özetini şu şekilde sunabiliriz.

- Coca Cola 2016 yılı Kurumsal Eşitlik Endeksi sıralamasında 100 üzerinden 100 tam puan almıştır. Bu sonuç Coca Cola'nın üstü üste aldığı 10. tam puandır.
- 2011 yılında başlatılan bir uygulama ile Workplace Gender Transition Guideline - İş Hayatında Cinsiyet Değişimi Yönergesi'ni ABD merkezli olarak hayata geçirmiş ve cinsiyet değişimi (transgender) içeren sağlık yardımını devreye sokmuştur.
- 2015 yılı başından itibaren geçerli olmak üzere eşcinsellerin "aynı cinsiyetten" eşleri/partnerleri ile ilgili yaşadıkları sağlık hakları kaynaklı vergi temelli kayıplarının karşılanmasına destek olacağını belirtmiştir. Bu durum, aynı cinsiyetten olanların evliliğinin tanınmadığı eyaletler için de geçerli olacak şekilde düzenlenmiştir.
- Coca Cola, ABD'nin birçok yerinde organize edilmiş onlarca Onur Yürüyüşü'nü desteklemiş, HIV/AIDS'e karşı farkındalık sağlamak amacıyla düzenlenmiş yürüyüşlere ve koşulara destek olmuştur.
- Coca Cola, Human Right Campaign'in (HRC) ana destekçilerinden birisi olmakla birlikte, 2014 Gey Oyunlarını ve 2014 yılı Ulusal Gey ve Lezbiyen Gazeteciler Derneği Konferansı'nı da sponsor olarak desteklemiştir.
- LGBT topluluklarını desteklemek amacıyla "Gay & Lesbian Alliance Against Defamation - Gey ve Lezbiyenleri Karalamaya Karşı Birlik" ile ortak projelere imza atmıştır.

Firma Hakkında Kısa Bilgi - The Coca Cola Company

1886 yılında ABD'de kurulan ve 1964'ten beridir Türkiye'de de faaliyet gösteren Coca-Cola alkolsüz içecek sektöründe 200'den fazla ülkede satış yapmaktadır. 2014 yılında 46 milyar dolar gelir elde eden Coca Cola'nın 129.200 çalışanı bulunmaktadır. Bu işçilerin 65.300'ü ABD'de yer alırken, şişeleyci iş ortaklarıyla birlikte çalışan sayısı 700.000'i bulmaktadır.

Levi Strauss & Co

Levi Strauss 30 yıla yakın süredir Türkiye’de faaliyet gösteren bir firma olarak LGBT konusundaki çalışmaları ile dünya genelinde tanınan bir hazır giyim firmasıdır. Firmanın LGBT çalışanlara yönelik iyi uygulama örneklerinin sonuçları itibariyle kazanımlarını aşağıdaki gibi örneklendirebiliriz.

- İnsan hakları ve sosyal eşitlik çalışmaları kapsamında, “National Center For Lesbian Rights (NCLR) – Ulusal Lezbiyen Hakları Merkezi” ve “The San Francisco LGBT Community Center – San Francisco LGBT Topluluğu Merkezi”ne maddi destekte bulunmuştur.
- Politika savunuculuğu çalışmalarının önemli bir kısmında, “Employee Non Discrimination Act - Çalışan Ayrımcılığı Karşıtı Yasa Tasarısı”nın Kongre’den geçmesi yönünde lobicilik yapmakta ve bu doğrultudaki çabaları desteklemektedir.
- Aynı cinsiyetten vatandaşların evlilik hakkını, insan hakları ve cinsiyet eşitliği kapsamında değerlendirerek bu alandaki çalışmaları desteklemektedir. Geçen dönem içerisinde California’da eşit evliliği yasaklayan karara karşı vitrin mankenlerini – evlilik eşitliği hareketinin birlik simgesi olan - beyaz kurdele ile süsleyerek kararı protesto etmiştir. 2014 yılında Onur Ayı kapsamında gökkuşağı temalı bir koleksiyonu tanıtarak 30 yılı aşkın süredir LGBT haklarına verdiği desteği kutlamıştır.



- Kurumsal Eşitlik Endeksi'nde, Endeks'in ilk kez yayımlanmaya başladığı yıl aldığı 86 puan hariç, ilerleyen yılların tamamında, 2016 yılı dâhil 13 yıl üst üste 100 tam puan almıştır.
- Human Rights Campaign'le birlikte evlilik eşitliğini destek amacıyla vitrin camlarına görseller hazırlamış ve aynı zamanda özel tasarım tişörtler üretmiştir.
- Mart 2015'te bir diğer hazır giyim firması olan GAP'la birlikte ortak bir açıklama yaparak ulusal düzeyde gittikçe artan LGBT karşıtı yasa tasarılarıyla ilgili diğer hazır giyim firmalarını da destek vermeye çağırmıştır.
- ABD Yüksek Mahkemesi'nin kararından önce, ülke genelinde 378 firmayla birlikte Levi's de eşit evliliğin hak olarak tanınması amacıyla bir bildiriye imza atmıştır. Firma bu alanda uzun yıllardır süren çalışmalarını cinsiyet eşitliği temelinde herkesin evlenme hakkı olduğu yönünde bir yaklaşımla savunmaktadır.
- LGBT hakları çalışmalarının destekçisi olarak Out & Equal isimli LGBT derneğinin toplantılarında Başkan Yardımcısı düzeyinde açılış konuşmaları yapmış, "White Knot for Equality – Eşitlik için Beyaz Nokta" isimli LGBT derneğinin eşit evliliğinin tanınması yönündeki çalışmalarını aktif olarak desteklemiştir.
- Ayrıca 2014 yılında, sporda homofobi ve transfobi karşıtı çalışmalar yapan "Athlete Ally" isimli derneğin New York'taki ödül törenine sponsor olmuştur. Athlete Ally, spor çalışmaları yapanlar (bireyler, kulüpler vb.) arasında kampanyalar, eğitimler ve programlar hazırlayarak transfobi ve homofobiye karşı farkındalık oluşturulması amacıyla çalışmalar yapmaktadır.

Firma Hakkında Kısa Bilgi - Levi Strauss

1853 yılında San Francisco, California ABD'de kurulan tekstil sektörünün önemli oyuncularından Levi Strauss'un şirket merkezleri San Francisco, Brüksel ve Singapur'da yer almaktadır. 1987 yılından beri Türkiye pazarında da yer alan şirket ürünlerini 110'dan fazla ülkede satışa sunmaktadır. 2014 yılında 4,8 milyar dolar değerinde satış yapan şirketin dünya genelinde 15.000 çalışanı bulunmaktadır.

IBM

IBM dünyanın önde gelen bilgi teknolojileri tabanlı firmalarından birisi olarak, LGBT konusundaki farkındalığı artırmak amacıyla önemli çalışmalara imza atmıştır. IBM bünyesinde 230'u aşkın "Diversity Network Groups - Farklılık Ağ Grupları" bulunmaktadır. Bu gruplar kişilerin cinsel yönelim, ülke, kültür ve benzeri özelliklerini ifa-

de edebilecekleri, bu farklılıkları iş hayatında koruyarak gelişimlerini sağlayabilecekleri birer farkındalık merkezleri olarak çalışmaktadır.

Bu gruplardan bir tanesi de “The Employee Alliance for Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Empowerment at IBM – EAGLE”dir. IBM’de LGBT haklarının güçlendirilmesi amacıyla 1995 yılında kurulmuş ve dünyada 55’in üzerinde topluluğu bulunan bir çalışan birliği olan EAGLE, LGBT çalışanların güvenli ve kendilerini özgürce ifade edebilecekleri bir çalışma ortamının varlığı ve korunması için çalışmaktadır. Bu bağlamda EAGLE kurum dışındaki diğer LGBT yapıları (birlikler, dernekler gibi) ile ilişkiler geliştirir ve bu ilişkilerle yalnızca iş hayatında değil toplum içerisinde de LGBT haklarının savunuculuğu için çalışmalar yapar.

IBM’in LGBT hakları açısından önemle üzerinde durduğu bir diğer konu da, ilgili hukukta açıkça yasaklanmadığı sürece, ücret ve diğer yardımlar/destekler konusunda LGBT bireylere heteroseksüel çalışanlarla aynı hakların sağlanması hususudur. IBM, LGBT çalışanların yükselmesinin önünü açmak üzere liderlik gelişim programları düzenlemekte ve üst düzey başarı gösteren LGBT çalışanların orta ve üst düzey yönetim kademelerine yükselmelerine imkân vermektedir. IBM’in süregelen bu çalışmaları ışığındaki bazı başarılarını şöyle sıralayabiliriz.

- Corporate Equality Index’te 13 yıl üstü üste 100 üzerinden 100 tam puan almıştır. IBM, yalnızca endeksin ilk kez oluşturulduğu 2002 yılında 100 üzerinden 86 puan almış, sonraki yılları aralıksız olarak tam puanla tamamlamıştır. Bu başarısının yanında IBM, Human Rights Campaign’in (HRC) aktif destekçileri arasındadır.
- Out&Equal’in verdiği Outie Ödülleri’nde hem firma, hem LGBT çalışan, hem kurum içi aktif ağ grupları ve hem de LGBT olmayıp LGBT haklarının gelişimi konusunda aktif çaba harcayanlara verilen ödüller kategorisinde 2001 yılından bu yana birçok ödül elde etmiştir. IBM, Out & Equal’in aktif destekçileri arasındadır.
- Hollanda merkezli bir LGBT örgütü olan Workplace Pride Foundation’un ilk kez 2014 yılında gerçekleştirdiği Workplace Pride 2014 Global Benchmark Survey sonuçlarına göre IBM 100 üzerinden 86 puanla en yüksek düzeyde LGBT çalışanı içeren firma olarak seçilmiştir. IBM, LGBT hakları konusundan önemli çalışmaları olan Workplace Pride Foundation’ın aktif destekçilerinden biridir.
- OutStanding isimli kıdemli LGBT yöneticilerin üyeliğine açık kâr amacı gütmeyen derneğin destekçileri arasındadır.
- Stonewall tarafından 2005 yılından bu yana düzenli olarak yayımlanan “The Global Workplace Equality Index” tarafından 2015 yılında en iyi 10 işveren arasında seçilmiştir. IBM ayrıca Stonewall’ın “Top Performers” listesine girmiştir. Bu liste son 5 yıl içinde “en iyi 10 işveren” listesine giren firmalardan seçilmektedir.

ve 2015 yılı itibariyle bu kategoriye giren toplam firma sayısı 8'dir.

- Almanya'daki eşcinsel yöneticiler ve girişimciler tarafından kurulmuş Voelklinger Kreis isimli ağ, iki yılda bir Max Spohr Prize ödülünü Almanya'da iyi uygulama örneği olarak gösteren firmalara vermektedir. Voelklinger Kreis 2010 yılında ödülü IBM Almanya'ya vermiştir.
- IBM'in başkan yardımcılarında biri olan Claudia Brind-Woody 2010 yılında Go Magazin tarafından seçilen "100 Women We Love - Sevdiğimiz 100 Kadın" arasında ve 2012 yılında da World Pride Power'ın "Yılın En Etkili 100 LGBT kişisi" listesinde yer almıştır. Brind-Woody aynı zamanda Out & Equal'in yönetim kurulunda da görev yapmıştır.
- IBM 2014 yılında, DiversityInc isimli ABD merkezli çeşitliliğin korunması üzerine lobi yapan bir yayımcı kuruluş tarafından LGBT'ler için ilk 10 firma içerisinde değerlendirilmiştir. IBM ayrıca DiversityInc tarafından 2001 yılından bu yana ilan edilen ilk 50 firma listesinde 12 yıl boyunca yer almıştır.
- IBM National Gay & Lesbian Chamber of Commerce'in kuruluşuna destek veren 11 kurucu firmadan birisidir.
- LGBT haklarının korunması çalışmaları kapsamında, 2012 yılında GLSEN (the Gay, Lesbian & Straight Education Network - Gey, Lezbiyen ve Heteroseksüel Eğitim Ağı) ile işbirliğine gitmiştir. Bu işbirliği kapsamında dünyanın her yerinde IBM çalışanlarına çağrıda bulunarak kendi seçecekleri bir okulu ziyaret ederek LGBT bireylere karşı şiddeti engelleyici nitelikte bir katkı sağlamaları için davet etmiştir. Yapılan bu çağrı şu ana dek 15'ten fazla ülkeden destek görmüştür ve hâlihazırda çalışanların öncülüğünde devam etmektedir.
- IBM bütün bu çalışmalarına paralel olarak eşit evliliğinin de önemli bir destekçisidir. Bu desteğin bir devamı olarak, ABD'de Yüksek Mahkeme tarafından verilen eşitlik kararını sosyal medya hesapları üzerinden de desteklemiştir.

Firma Hakkında Kısa Bilgi - International Business Machines (IBM) Corp.

ABD merkezli IBM, 1911 yılında kurulmuştur. Bilişim, bilgi teknolojileri ve yazılım sektörünün öncü firmalarından olan IBM, 1935 yılında Türkiye'deki faaliyetlerine başlamıştır. 170'den fazla ülkede faaliyetlerine devam eden IBM, 2014 yılında 379,592 çalışanı ile 92,8 milyar dolarlık ciroya ulaşmıştır.

Starbucks

İçecek sektöründe hizmet veren bir kuruluş olan Starbucks'ın LGBT hakları konusunda uzun yıllara yayılan bir destekçi olma geçmişi vardır. Firmanın genel yaklaşımı, çalışanlarını "partner – ortak" olarak niteleyen ve onların gelişimlerini kurumsal gelişimin merkezinde gören bir yaklaşımdır. Kurum dil, din, ırk, cinsiyet ve benzeri ayrımları gözetmeksizin tüm "ortaklarının" paydaş kurum kültürüyle çalışmaları noktasında önemli çalışmalar yapmaktadır.

Starbucks'ın çalışanlar arasında LGBT hakları konusunda farkındalık yaratmak, LGBT çalışanların iş hayatında içerilmelerini desteklemek ve firma dışında bu alanda çalışan dernek ve forumlara destek olmak üzere kurulmuş ve ABD'nin en büyük personel gruplarından birisi olan yapılanması "Starbucks Partner Pride Alliance Network"tür. Bu yapı Starbucks çalışanlarından oluşmaktadır. Kurumun LGBT hakları konusundaki çalışmalarının çıktılarını şöyle derleyebiliriz.

- Starbucks 2016 yılında Corporate Equality Index sıralamasında 100 üzerinden 100 tam paun almıştır. Starbucks bu endekste 2002-2005 yıllarında 86, 2006 yılında 85, 2008-2011 yılları arasında ise 100 puan almış; 2011-2014 yıllarında arasında 90 puana gerilerken 2015 ve 2016 yılında tekrar 100 tam puana çıkmıştır.
- Starbucks "Supplier Diversity Program – Tedarikçi Çeşitlilik Programı" kapsamında alım yaptığı yerleri mümkün olduğunca çeşitlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla belirli yapılardan, birliklerden ve benzeri onaylı satıcılardan hizmet alma konusunda hassastır. Sertifikalandığı takdirde kendisini tedarik zincirine ekleyen Starbucks, bu yapıların arasına National Gay & Lesbian Chamber of Commerce'i (Ulusal Gey ve Lezbiyen Ticaret Odası) de ekleyerek LGBT haklarına desteğini açıkça göstermektedir.
- Eşit evlilik konusunda lobi faaliyetlerine yoğun katkı veren ve kendisi de bu faaliyetlerin içerisinde olan Starbucks, 2013 yılında bu konuda destek veren bir bildiriye imzalamıştır.
- 2014 yılında, Starbucks, tarihinde ilk kez Seattle'daki Genel Merkezi'ne gökkuşağı bayrağı asarak Seattle Onur Haftası'na destek olmuştur.
- Yüksek Mahkeme'nin ABD'de eşit evliliği serbest bırakmasını şirketin Genel Müdürü Howard Schultz bir video mesajı aracılığıyla kutlamıştır. Starbucks eşit evlilik konusunda önemli lobi faaliyetlerinde bulunan ve bu alanda faaliyet gösteren yapılara destek olan bir firmadır.
- Starbucks 2011 ve 2012 yıllarında Earth Gay isimli LGBT topluluğunun çevre konusundaki aktivizm çalışmalarının paylaşıldığı yapıya sponsor olmuştur.



- Starbucks Partner Pride Alliance Network, 2014 yılında ilk kez gerçekleştirilen ve LGBT bireylerin çevre, toplum ve kimlikler üzerine bir araya geldikleri Fab Planet Summit 2014 isimli toplantıya sponsor olmuştur.

Firma Hakkında Kısa Bilgi - Starbucks Corp.

1971 yılında Seattle, ABD'de kurulan Starbucks Corp, 55 ülkede faaliyet göstermektedir. 2003'ten beri Türkiye kahve pazarında da yer alan Starbucks'ın, 65 ülkede 21.000'in üzerinde mağazası bulunmaktadır. Dünya genelinde 191.000 çalışanı bulunan Starbucks 2014 yılında 16,4 milyar dolar gelir elde etmiştir.

Microsoft

20 yılı aşkın süredir Türkiye'de faaliyette bulunan Microsoft, LGBT hakları konusunda uzun bir geçmişe ve önemli çalışmalara sahiptir. "Gay and Lesbian Employees at Microsoft - GLEAM", Microsoft'un 1993 yılında kurulmuş LGBT çalışanlar grubudur. GLEAM Microsoft çatısı altında yönetici liderlik takımlarıyla işbirliği yaparak kurumsal çeşitliliğin firmanın geneline yayılması için çalışmakta, Microsoft çatısı altında kutlanan LGBT Onur Ayı ve LGBT-özel çeşitlilik kampları ve eğitimlerinin uygulan-



ması sürecine katkı sunmaktadır. GLEAM üyeleri düzenli spor ve kültür aktiviteleri ile birlikte vakit geçiren, bölgesinin önde gelenleri ile birlikte cinsiyet konusunda tartışma toplantıları düzenleyen, gönüllük faaliyetlerine katılan ve hatta yerel LGBT organizasyonlarına destek amaçlı organizasyonlar düzenleyen bir yapı olarak çalışmalarını sürdürmektedir. GLEAM'in dünya çapında 2.000'i aşkın üyesi bulunmakta ve üyeleri her yıl dünyanın çeşitli bölgelerindeki Onur Yürüyüşleri'ne aktif olarak katılmaktadır.

Microsoft'un LGBT hakları konusundaki çalışmalarının bir özeti aşağıda görülebilir.

- 2015 yılında Kurumsal Eşitlik Endeksi'nde 100 üzerinden 100 tam puan almıştır. Microsoft üst üste aralıksız 10 yıldır 100 tam puan almaktadır. Kurum aynı zamanda Human Rights Campaign'in destekçileri arasındadır.
- Microsoft'un LGBT yapılanması olan GLEAM, Microsoft Giving Campaign isimli kâr amacı gütmeyen yapılara çalışanların gönüllü yardımlarda buldukları yapıya grup olarak destekte bulunmuş, Human Rights Campaign'in ulusal çaptaki akşam yemeğine sponsor olmuş ve Greater Seattle Business Association isimli LGBT bireylerin iş örgütünün burs yemeğine destek vermiştir.
- Kurum düzenli olarak LGBT konusunda çalışan organizasyonlar ve derneklere yazılım, donanım, servis hizmeti ve donanım desteği sağlamaktadır.
- Microsoft Employment Non-Discrimination Act (ENDA) konusunda aktif olarak mücadele vermektedir.
- 2012 yılında Microsoft kurucularından Bill Gates, Washington Eyaleti'nde eşit evliliğin yasaklanması amacıyla referandum yapılmasına karşı çıkanların kampanyasına 100.000 dolarlık bağışta bulunarak insan hakları mücadelesini desteklemiştir.
- LGBT öğrencilere STEM (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) alanlarında burs vererek bu alanlarda LGBT öğrencilerin çalışmalarını desteklemektedir.

Firma Hakkında Kısa Bilgi – Microsoft Corp.

1975 yılında New Mexico, ABD'de kurulan yazılım ve bilişim dünyasının lideri konumunda olan Microsoft'un merkezi Washington'dadır. Dünya üzerinde 211 ülkede faaliyet gösteren Microsoft'un 117.354 çalışanı bulunmaktadır. Şirketin 2014 yılı geliri 86.8 milyar dolardır.

C. Almanya Menşeli Firmalar

Bosch

Bir mühendislik ve elektronik firması olan ve geçtiğimiz sene Türkiye’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın cinsiyet eşitliği ödülüne layık bulunan Bosch’un LGBT haklarıyla ilgili çalışmaları aşağıdaki gibi özetlenebilir.

- Bosch’un toplam 10 farklı çalışan ağı bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi de “RBg – Robert Bosch Gay” isimli LGBT çalışan grubudur. Grup aslen 2006 yılında gönüllü bir faaliyet olarak başlamış ve giderek artan üye sayısı ile 2012 yılında Bosch tarafından resmi olarak tanınan çalışan gruplarından birisi olmuştur. RBg, LGBT ve heteroseksüel tüm Bosch çalışanlarına açık, yaklaşık olarak 10 farklı ülkeden üyeleri bulunan bir gruptur. RBg’nin amacı LGBT konuları için bir iletişim platformu oluşturmak ve kurum içerisinde farkındalığı sağlamaktır. Bu amaçla grubun çevrimiçi tartışma grubu bulunmaktadır. Bunun yanında farklı ağ kurma-kaynaştırma faaliyetleri ile çalışanların günlük yaşamlarında karşılaştıkları cinsel kimlikle ilgili konuların tartışılabileceği bir ortam oluşturmaktadır. Bunun yanında RBg firmayı kurumsal olarak temsil etmekte ve firma kültürü hakkında da firma dışı ortamlarda paylaşımlarda bulunabilmektedir.
- RBg, 25 Temmuz 2015 tarihinde Stuttgart’taki “Christopher Street Day” isimli Onur Yürüyüşü kapsamında yaklaşık 50 üyesiyle katılım sağlamıştır.
- Bosch Almanya’da “The Diversity Charter – Çeşitlilik Tüzüğü”nü imzalayan ilk firmalardandır. Bu tüzük ilk olarak Fransa’da ortaya çıkmış ve 2006 yılında Almanya’da Şansölye’nin destekleriyle özel firmaların gönüllü katılımlarıyla geniş kitlelere ulaşmıştır. Tüzük aslen çeşitlilik politikaları konusunda yol gösterici olan toplam 6 bölümlük bir metindir. Metin büyüklüğüne bakılmaksızın herhangi bir özel firma tarafından imzalanabilir ve süreç ilerletilebilir. Bosch, tüzüğü 2007 yılında imzalamıştır.

Firma Hakkında Kısa Bilgi - Robert Bosch GmbH

Robert Bosch GmbH ve 50 ülkedeki yaklaşık 440 bağlı bölgesel şirketten oluşan Bosch Grubu dünyanın önde gelen teknoloji ve hizmet tedarikçisidir. 1886 yılında Stuttgart, Almanya’da kurulan Bosch, 1910 yılında Türkiye’deki faaliyetlerine başlamıştır. 2014 yılında 48.9 milyar avro tutarında satış gerçekleştiren Bosch’un 2014 yılı itibarıyla dünya genelinde 290.000 civarı çalışanı bulunmaktadır.

Bayer

Bayer Holding, son kullanıcılar tarafından sağlık alanındaki çözümleriyle bilinmekle beraber sağlık, agronomi, malzeme bilimi gibi alanlarda da çalışmalarını sürdüren bir holdingdir. Bayer'in cinsiyet eşitliğine dair uygulama örnekleri aşağıdaki gibidir.

- Bayer 2015 yılında Corporate Equality Index'ten 100 üzerinden 80 puan almıştır. Endeksin ilk yayımlanmaya başladığı 2002 yılından bu yana listede ismi yer alan Bayer 2002-2005 yıllarında 29 puan, 2006 ve 2008 yıllarında 15 puan, 2009 ve 2010 yıllarında 80 puan alırken 2011 yılında 85 ve 2012 yılında da 90 puan almış; ilerleyen yıllarda ise 80 puanla endekste varlığını sürdürmüş ancak 2016 yılında endeks puanı 75'e düşmüştür.
- Firma Out & Equal isimli LGBT derneğinin aktif destekçileri arasındadır.
- ABD'deki Bayer ofislerinin birçok alanda deneyimlerini paylaşabilecekleri ve kişisel gelişimlerine katkı sağlayabilecekleri çalışan ağı ve grupları bulunmaktadır. Bayer tarafından yıllık 5.000 dolar bütçe ayrılmış olan bu gruplar çalışanların tercihlerine göre şekillenmekle birlikte temel amaçları işyerindeki çeşitliliği sunabilmeleridir. Bu network'lerden bir tanesi "Angle B" isimli LGBT grubudur. Grubun misyonu çalışanların güvenli ve destekleyici bir şekilde şirket içerisinde yer alabilmeleri, kendi hassasiyetlerini paylaşan diğer çalışanlarla iletişim halinde bulunabilmeleri, "rol modeli" olabilecek çalışma arkadaşları edinebilmeleri ve şirket politikalarında cinsel kimliklerinden taviz vermeden yer alabilmelerinin sağlanmasıdır.
- Angle B üyelerinden Berkeley'deki çalışanlar "It Gets Better" projesi kapsamında ergenlik çağındaki eşcinsel çocukların karşılaştıkları dışlanmaya karşı bir video mesaj derlemişlerdir.
- Bayer, "The Diversity Charter - Çeşitlilik Tüzüğü"nü 2009 yılında imzalamıştır.
- Bayer, merkezinin bulunduğu Almanya ve LGBT faaliyetlerinin öne çıkan örneklerinin yer aldığı ABD dışında da birçok farklı ülkede iyi uygulama örneklerine sahiptir. Bunların en güncellerinden bir tanesinde, Haziran 2015'te Brezilya'da 10 temel konuda LGBT haklarının geliştirilmesi konusunda destek vereceğini taahhüt etmiştir. Bu alanların bazıları şöyledir:
- Başkan ve yönetim düzeyinde LGBT haklarının tanınması ve saygı duyulması konusunda hassasiyet gösterilecek,
- LGBT bireylere eşit fırsatlar ve adil yaklaşımlar sergilenecek,

- LGBT hakları konusunda toplumsal farkındalık ve bu doğrultuda bilinçlendirme çalışmalarına destek verilecek,
- Pazarlama, satış ve iletişim kanallarında LGBT bireylere saygı duyan ve cinsel kimlikleri temelinde ayrımcılığa izin vermeyen bir yaklaşım sergilenecek,
- Keza aynı durum satış sonrası süreçlerde de hassasiyetle takip edilecek,
- Değer zinciri ve tedarikçiler boyutuyla da LGBT bireyleri destekleyici adımların atılmasına özen gösterilecektir.

Firma Hakkında Kısa Bilgi – Bayer AG

1863 yılında Barmen, Almanya'da kurulan BAYER, 1954'ten beri Türkiye'de de faaliyet göstermektedir. İlaç ve kimya sektörünün öncü firmalarından olan Bayer, 101 ülkede çalışmalarını sürdürmektedir. Dünya çapında 118,900 çalışanın bulunduğu şirket, 2014 yılında 42 milyar avro gelir elde etmiştir.

Boehringer - Ingelheim

İlaç sektörünün önde gelen firmalarından Boehringer-Ingelheim LGBT uygulamaları konusunda önemli çalışmalara imza atmıştır. Firma gerek Almanya merkezinde gerekse de ABD'deki kurumsal politikalarında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığı yasaklamıştır. Evli/kayıtlı ya da evli olmayan LGBT çiftler, firmanın ücret ve sağlık sigortası yaklaşımlarında ve sosyal-kültürel faaliyetlerinde heteroseksüel çalışanlarla aynı haklara sahiptir. Bu çalışmalar kapsamındaki birkaç örnek aşağıdaki gibidir.

- Kurumsal Eşitlik Endeksi'ne (CEI) giriş yaptığı 2008 yılından itibaren, 90 puan aldığı 2012 yılı hariç 8 yıl boyunca, 2016 dâhil 100 tam puan almıştır.
- Firmanın birçok farklı sosyal gruplarından birisi de "Working with Pride" isimli LGBT grubudur. Grup 2013 yılında Out & Equal işyeri Ödülleri finalistleri arasına seçilmiştir.
- Stonewall Columbus Pride 2015'i "Silver Sponsor" olarak desteklemiştir.
- Firmanın Almanca internet sitesi, 1 Ekim 2015 tarihi itibarıyla, LGBT yapıyı destekleyen bir bölümle beraber yeni bir arayüzle yayın hayatına başlamıştır.
- Boehringer-Ingelheim, "The Diversity Charter – Çeşitlilik Tüzüğü"nü 2012 yılında imzalamıştır.

Firma Hakkında Kısa Bilgi - Boehringer Ingelheim AG & Co. KG.

Merkezi, 1885'te kurulduğu yer olan Ingelheim Almanya'da bulunan ve ilaç sektöründe 50 ülkede faaliyet gösteren Boehringer- Ingelheim, Türkiye'de 1994 yılından bu yana faaliyet göstermektedir. 2014 yılında 13,3 milyar avro net satışı bulunan ve 47.400'den fazla kişiyi istihdam eden Boehringer- Ingelheim, dünyanın başlıca 20 ilaç şirketinden biridir.

Siemens

Siemens birçok farklı sektörde faaliyet gösteren bir firmadır. Firma, kurum içi süreçlerinde ve ilişkide olduğu tedarik ağlarında, "Davranış Kuralları - Code of Conduct" çerçevesinde cinsiyet eşitliğinin üzerinde hassasiyetle durmaktadır. Tedarikçilerinden her türlü cinsiyet eşitsizliğine ve bu yöndeki taciz ve ayrımcılığa karşı önlem almasını talep etmektedir. Firmanın konuyla ilgili öne çıkan birkaç uygulama örneği aşağıdaki gibidir.

- Siemens'te ABD'de yer alan ve "çeşitlilik ve nüfuz etme" uygulamaları arasında listelenen örnek çalışan gruplarından bir tanesi de LGBT Çalışan Grubu'dur.
- Siemens, "The Diversity Charter - Çeşitlilik Tüzüğü"nü 2010 yılında imzalamıştır.
- Siemens, Kurumsal Eşitlik Endeksi'nde "Siemens Energy & Automation Inc." birimiyle yer aldığı 2002-2006 yıllarında sırasıyla 80 Puan elde etmiştir. Siemens'in endeks kapsamında yer aldığı başka bir yıl bulunmamaktadır.
- Siemens 2015'te "Christopher Street Day" adlı Onur Yürüyüşü'ne destek vermiştir.
- Siemens ABD'nin çalışan ağlarından biri de LGBT çalışan ağıdır. Bu ağ çalışanların hem benzer ilgi düzeyindeki diğer çalışanlarla ortak bir platform oluşturmalarına hem de kariyer süreçlerinde kişisel gelişim desteği almalarına imkân tanımaktadır.

Firma Hakkında Kısa Bilgi - Siemens AG

1847 yılında Almanya'da kurulan Siemens'in iki genel merkezi Berlin ve Münih'te yer almaktadır. Siemens'in Türkiye'deki faaliyetleri Osmanlı Dönemi'nde (1856) başlamıştır. Hâlihazırda yaklaşık 190 ülkede faaliyetlerine devam eden Siemens'in, yaklaşık 343.000 çalışanı bulunmaktadır. Elektrifikasyon, otomasyon, dijitalizasyon ile sağlık sektörleri çözümleri alanlarında küresel bir oyuncu olan firma, 2014 yılında 71,9 milyar avro gelir elde etmiştir.

BASF

BASF dünyanın en büyük kimya şirketlerinden biridir. LGBT hakları konusunda kapsayıcı çalışmaları bulunan BASF'ın bu konudaki öne çıkan bazı örnekleri aşağıdaki gibi özetlenebilir.

- BASF bünyesinde 8 çalışan grubu bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi de “AL-Lchemie” isimli LGBT çalışan grubudur. Grup yalnızca LGBT bireyler için değil, iş hayatında çeşitliliğin önemine inanan ve bunu bir değer olarak gören herkes için ortaya çıkmıştır.
- ALLchemie North Carolina Gay & Lesbian Film Festivali'ne sponsor olmuştur.
- 2007 yılında BASF “Diversity Charter”ı kabul etmiştir.
- BASF, DiversityInc 2015'in ilk 50 listesinde 28. Sırada yer almıştır. 2014'ta 26 ve 2013'te 31. sırada yer almıştır. BASF, Diversity Councils sıralamasında 10. sırada yer almıştır.

Firma Hakkında Kısa Bilgi – BASF

1865 yılında Almanya'da kurulmuş olan BASF kimya, boya, petrol ve gaz alanlarında faaliyet gösteren bir firmadır. 80'den fazla ülkede faaliyet gösteren BASF, Türkiye'deki faaliyetlerine 1969 yılında başlamıştır. 2014 yılında 74,3 milyar avroluk ciro elde eden BASF'ın, dünya üzerinde 112.000 civarında çalışanı bulunmaktadır.

Lufthansa

Almanya merkezli Lufthansa Avrupa'nın en büyük havayolu şirketidir. Şirket gerek çalışanları gerekse de taşıdığı yolcuları itibariyle LGBT hakları konusunda duyarlı olmasıyla bilinmektedir. Firmanın yaklaşımlarına dair birkaç örnek aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- LGBT bireylerin yaşayabileceği krizleri engelleme ve intiharı önleme amaçlı çalışan The Trevor Project isimli kuruluşun ABD'nin New York ve Los Angeles şehirlerindeki faaliyetlerine sponsor olmuş ve bağışta bulunmuştur.
- LGBT bireylerin yaz döneminde seyahat etmeyi tercih ettikleri yerlere özel indirimler sunmuştur.
- Gey bireylere pozitif yaklaşımları sebebiyle uluslararası gey dergisi Mate tarafından “Best Gay Travel Offer” ödülü verilmiştir.

- Navigaytour isimli gey ve lezbiyen gezi rehberi ile ortak çalışma alanı yaratarak LGBT topluluğuyla daha yakın bir ilişki kurmuştur.
- The Our Traveler isimli LGBT magazini tarafından “En Favori Uluslararası Hava-yolu” seçilmiştir.
- Lufthansa, “The Diversity Charter – Çeşitlilik Tüzüğü”nü 2014 yılında imzalamıştır.

Firma Hakkında Kısa Bilgi – Deutsche Lufthansa AG

1926 yılında Köln-Almanya’da kurulan Lufthansa Avrupa’nın en büyük havayolu şirketidir. Dünya üzerinde 107 ülkede 271 farklı noktaya uçuşu olan Lufthansa, Türk Hava yolları ile ortağı olduğu Sunexpress’in kurulduğu 1989 yılından itibaren Türkiye’de de faaliyet göstermeye başlamıştır. Dünya genelinde 118.781 çalışanı bulunan Lufthansa’nın 2014 yılı cirosu 30 milyar avrodur.

Volkswagen

Dünyanın önemli otomotiv firmalarından biri olan Volkswagen ayrımcılık karşıtı politikalara ve bu bağlamda LGBT bireylere yönelik pozitif yaklaşımlara sahiptir. Firmanın bu bağlamdaki yaklaşımlarını şöyle örneklendirebiliriz:

- Firma, eşit fırsat ve eşit yaklaşım prensibiyle çalışanlar arasında cinsel kimlik ayrımcılığı dâhil olmak üzere herhangi bir türden ayrımcılığı yasaklamıştır.
- Volkswagen Financial Servis AG bünyesinde, eşcinsel çalışanların haklarına saygı gösterilmesi noktasında proaktif rol almıştır.
- Firma, Out and Equal’in destekçilerinden birisidir.
- Kurumsal Eşitlik Endeksi’nde, Endeks’in yayımlanmaya başladığı 2002 yılında 29 puanla başlayan Volkswagen, ilerleyen üç yılda sırasıyla 71, 86 ve 86 puan almış; 2006 yılından itibaren ise 2016 yılı dâhil olmak üzere her yıl 100 tam puan almıştır.
- Gaywheels tarafından LGBT Dostu Araba Firması olarak değerlendirilmiştir.
- Volkswagen, “The Diversity Charter – Çeşitlilik Tüzüğü”nü 2007 yılında imzalamıştır.

Firma Hakkında Kısa Bilgi – Volkswagen AG

Otomotiv sektörünün köklü firmalarından olan Volkswagen 1937 yılında Almanya'da kurulmuştur. Merkezi Wolfsburg'da olan şirket, 49 ülkede faaliyet göstermektedir. Dünya çapında 592.000 çalışanı olan Volkswagen'in 2014 yılı cirosu 202 milyar avro civarındadır.

BMW

BMW dünyanın ileri gelen lüks otomobil, motosiklet ve motor üreticilerinden biridir. Firmanın cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı dahil olmak üzere firma içi ayrımcılıkla mücadele eden bir tutumu bulunmaktadır. BMW'nin LGBT haklarına dair attığı bazı adımlar aşağıda sıralanmıştır.

- BMW, "The Diversity Charter – Çeşitlilik Tüzüğü"nü 2011 yılında imzalamıştır.
- LGBT Barolar Birliği'nin sponsorları arasında yer almaktadır.
- Gaywheels tarafından LGBT Dostu Araba Firmaları listesine eklenmiştir.

Firma Hakkında Kısa Bilgi – Bayerische Motoren Werke AG

1916 yılında Almanya'da kurulmuş olan BMW, otomotiv sektöründe faaliyet gösteren ve merkezi Münih'te bulunan köklü bir firmadır. 140'tan fazla ülkede faaliyet gösteren BMW, Türkiye'deki faaliyetlerine 1984 yılında başlamıştır. 2014 yılında 80,4 milyar avroluk gelir elde eden BMW'nin, dünya üzerinde 116.324 çalışanı bulunmaktadır.

Deutsche Bank

Deutsche Bank, LGBT hakları konusunda öncü bir kurum olarak ayrımcılıkla mücadele noktasında önemli çalışmalara imza atmıştır. Kurumun bu çalışmalarından bazı örnekler aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Çalışanların cinsiyet ayrımcılığı dâhil hiçbir ayrımcılık türüyle karşılaşmadığı, her türlü önyargıdan arınmış bir ortamın sağlanması amacıyla tesis edilmiş olan Diversity Charter'ı 2006 yılında "Kurucu" sıfatıyla ilk kez imzalayan 4 firmadan biridir.
- OutStanding isimli kıdemli LGBT yöneticilerin üyeliğine açık kâr amacı gütmeyen derneğin destekçileri arasındadır.

- LGBT alışan birlikleri arasında yer alan “dbPride” ile tüm LGBT alışanlara yönelik çalışmalar yapmaktadır. Birlik vasıtasıyla hem firma içi LGBT alışanlara yönelik farkındalık artırıcı çalışmalar yapılmakta hem de yerel LGBT dernekleri ile iletişim kurulmakta ve sivil toplum etkinlikleri desteklenmektedir.
- Kurumsal Eşitlik Endeksi’nde listelenmeye başladığı 2003 yılından bu yana kesintisiz olarak her yıl 100 tam puan almıştır.
- LGBT bireylerin çalışma ortamında ierilmesini amacıyla çalışan ve kâr amacı gütmeyen Avusturalya’nın ilk ve tek organizasyonu olan Pride in Diversity’nin yeleri arasındadır.
- Out & Equal’ın faaliyetlerine destek vermektedir.

Firma Hakkında Kısa Bilgi – Deutsche Bank AG

Ciro ve işçi sayısı bakımında Almanya’nın en büyük bankası olan Deutsche Bank AG 1870 yılında kurulmuştur. Merkezi Frankfurt’ta olan şirket, 98.138 alışanıya, 70’ten fazla ülkede faaliyet göstermektedir. şirket’in Türkiye’deki faaliyetleri 1909 yılında başlamıştır. şirketin 2014 yılında 32 milyar avroluk geliri bulunmaktadır.



Kaos GL Derneği

PK 12 Tunus PTT Kavaklıdere - Ankara

Tel: +90 (312) 230 03 58

Faks: +90 (312) 230 62 77

e-posta: bilgi@kaosgldernegi.org

www.kaosgldernegi.org