

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

2017 Yılı Araştırması

**KA
OS
GL**
Kültürel Kurumlar
Sektöründe ve
Sosyal Kurumlar

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

2017 Yılı Araştırması

Hazırlayan

Prof. Dr. Melek Göregenli

Editör

Murat Köylü



Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı
Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu
2017 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, 2017

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@kaosglderneji.org
www.kaosgl.org

Friedrich Naumann
STIFTUNG **FÜR DIE FREIHEIT**



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

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM 1

Önsöz

2

BÖLÜM 2

| | |
|---|-----------|
| Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu 2017 Yılı Araştırması | 12 |
| Araştırmanın Örneklemi | 13 |
| İşyerinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu | 14 |
| Katılımcıların İşyeri Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları | 15 |
| Şirket Merkezi | 16 |
| Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri | 17 |
| Mevcut İşyerinde Çalışılan Pozisyon | 18 |
| İşe Alım Süreci ile İlgili Değerlendirmeler | 18 |
| İş İlanlarında Destekleyici veya Engelleyici Kriterler | 20 |
| İşe Alım Sürecindeki Mülakat ve Testler | 22 |
| İşe Alım Sürecinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu | 23 |
| Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma | 28 |
| Sosyal Yardım ve Etkinlikler | 30 |
| Tıbbi ve Psikolojik Destekler | 31 |
| İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri | 33 |
| Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme | 36 |
| İşyerindeki Diğer LGBTİ Çalışanlar ve Onlara Yönelik Ayrımcılık Tanıklıkları | 38 |
| İşyerinde Başka LGBTİ Çalışan Olma Durumu | 38 |
| İşyerindeki Diğer LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri | 40 |
| İşyerinde Ayrımcılık, İş Doymu ve Verimlilik İlişkisi | 42 |
| İşyerinin LGBTİ Haklarına Duyarlılığına Dair Genel Değerlendirme | 47 |
| Çalışanlar Açısından LGBTİ Kişilere Yönelik Ayrımcılığın Başlıca Nedenleri | 48 |
| LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele İçin Öneriler | 49 |

BÖLÜM 3

| | |
|---|-----------|
| Amerika Birleşik Devletleri ve Almanya Menşeli Firmalardan LGBTİ Çalışanların Haklarına Dair Yaklaşımlar | 51 |
|---|-----------|



BÖLÜM 1

Önsöz

Kaos GL Derneği ile birlikte 2015'ten bu yana özel sektör istihdamına yönelik bu araştırmayı yürütüyoruz. Önceki yıllarla karşılaştırmalı olarak değerlendirildiğinde 2017 yılı araştırmamızda memnuniyet verici bir bulgu olarak dikkat çeken ilk husus, katılımcıların sayısındaki artış ve katılımcıların belirttikleri cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği kategorilerindeki çeşitliliktir. Önceki yılların aksine, cinsel yönelimlerini gey olarak belirten katılımcılarımızın örneklemedeki ağırlığı görece azalmış; lezbiyen, biseksüel kadın, trans ve interseks katılımcılar daha yüksek oranlarda örnekleme dâhil olmuştur. Benzer şekilde, örnekleminizin sektör, iş alanı, pozisyon açısından dağılımı da geçmiş yıllara göre daha dengelidir. Bu olgu, araştırmadan elde edilen bilgilerin LGBTİ çalışan evrenini giderek daha çok kapsayan bir örnekleme ulaşması bakımından sevindiricidir. Böylece dile getirilen sorun ve deneyimlerin çeşitlenmesi de söz konusu olabilmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara genel olarak bakıldığında, geçmiş yıllara benzer biçimde, katılımcılarımızın büyük ölçüde cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleri bakımından işyerlerinde açık davranmadıkları görülmektedir. Bununla birlikte, çok sayıda katılımcının örtülü ya da doğrudan ayrımcılığa maruz kaldıkları söylenebilir ve bu olumsuz deneyimler işyerindeki çalışma koşullarının, işyerine aidiyet duygusunun, işe ilişkin gelecek duygusunun yeterince gelişmemesine neden olmaktadır. İş doyumu ve verimliliğinin doğrudan ya da dolaylı olarak etkilendiği açıktır. Katılımcılarımızın işyerindeki pozisyonu düştükçe cinsel kimlik ayrımcılığı mağduru olma korkusu artmakta, cinsel kimliği nedeniyle işini kaybetme endişesi ve yeni iş bulamama kaygısı pekişmektedir. Daha yüksek pozisyondaki bazı LGBTİ çalışanların ise cinsel kimlik ve istihdam ilişkisini kurmamayı tercih ettikleri, kariyerlerine ve profesyonel niteliklerine daha çok güvendikleri gözlenmektedir.

Katılımcılarımız bu yıl da, işyerlerindeki ayrımcı uygulamalarla mücadele konusunda en büyük sıklıkla “koruyucu yasal düzenlemeler” yapılması gereğini vurgulamışlardır. Oysa araştırmamızın bulguları, ayrımcılığa karşı yasal önlemlerin varlığının

tek başına onların hayata geçirileceğinin garantisi olmadığını göstermektedir. Yazılı veya sözlü kaynaklar aracılığıyla LGBTİ haklarına dair eşitlikçi olduğu bilinen yerli ya da yabancı şirketlerde dahi çalışanların cinsel kimlikleri açısından açık davranabilme koşullarının bulunmayabildiği ve ayrımcılık konusunda sorunlarla karşılaşabildiği görülmektedir.

İşyeri kültürü veya işveren/yönetici tutumu anlamında LGBTİ haklarına dair eşitlikçi tutumları savunan fakat bu tutumları ve yaklaşımları yazılı, kamuoyuna açık kaynaklara aktarmayan şirketler vardır. Birçok şirkette LGBTİ haklarını cinsiyet şemsiyesi altında veya genel hüküm altında koruyabilecek kurullar veya kurallar varken bunlar çalışanlar tarafından yeterince bilinmemekte veya LGBTİ'ler açısından yeterince etkin uygulanmamaktadır.

Araştırmanın bu yılki bulguları ülkedeki genel sosyopolitik iklimin çalışma hayatını etkilediğini daha güçlü bir şekilde göstermektedir.

İlk defa bu yıl “Sizce şirketleri LGBTİ'leri çalıştırmaktan çekinmeye iten başlıca üç neden neler olabilir” sorusuna, katılımcılarımız tarafından, şirketlere yönelik “politik baskı endişesi” yanıtı, “yasal yaptırım eksikliği” yanıtına göre daha büyük sıklıkla işaretlenmiştir. Ayrıca LGBTİ'lerin görece daha rahat koşullarda çalışabildiği bazı kurumlarda dahi çalışanların LGBTİ hakları konusunda işyerinde ya da dışında aktivizm faaliyetlerine katılmaları hoş karşılanmamaktadır. Bu kurumların arasında sivil toplum örgütleri de vardır ve bu yaklaşım bazı STK'ların iş ilanlarında, işyerlerinde, çalışmalarında izlenebilmektedir. Genel politik iklimin, beden politikalarının ve içselleştirilmiş ayırım normların sonucu olarak, bizzat trans bir çalışanın dahi LGBTİ olmayı özel hayat konusu ve mahrem bir alan olarak tanımlaması dikkat çekicidir. Ayrıca bulgularımıza göre, katılımcılarımızın çalışma hayatına ilişkin beklentilerinin giderek düştüğü düşünülebilir: Pek çok ayrımcılık deneyimi ya da tanıklığına ve az sayıda somut koruyucu düzenlemeye karşın, hatırı sayılır sayıda LGBTİ çalışan işyerlerini 4 üzerinden 4 ya da 3 ile derecelendirmiştir. Bu bulgu da genel olarak politik ortamın, eşitlik konusunda beklentileri düşürdüğü ve çalışanların işten atılmamaya razı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmamızın sonuçları çalışma hayatı koşullarının LGBTİ çalışanların mağduriyetlerini giderecek, eşit bireyler olarak kendi varoluşlarını özgürce hayata geçirerek çalışma, üretme ve kendini geliştirme hakkını destekleyecek bir bağlamdan uzak olduğunu göstermektedir. Ulusal mevzuattaki, şirket yönetmeliklerindeki ve uygulamadaki eksikliklere, toplumsal önyargılar ve olumsuz zihniyet yapıları eşlik etmektedir. Çalışma ortamındaki hak ihlallerine yönelik koruyucu bir mevzuatın ve mekanizmanın bulunmaması ve cezasızlık uygulamaları sürdükçe, son derece az

sayıda mağdur hak arama konusunda istek gösterebilmektedir. Böylece ihlaller sürmekte, belki LGBTİ'ler dışındaki dezavantajlı kesimlerden kişileri de hedef alarak çapını genişletmekte, işyeri barışı zehirlenmekte ve insan haklarına aykırı kültür kurumsallaşmaktadır.

Sonuç olarak, pek çok katılımcımızın da önerdiği gibi, işyerlerinde ve çalışma hayatında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yönelik ayrımcılık, anayasaya ve mevzuata ilişkin düzenlemelerin yanı sıra ihlallerin görünür kılınması ve ona karşı kurumsal mücadeleyle ortadan kaldırılabilir. Bu araştırmanın bu konularda katkıda bulunması umudu ve dileğiyle.

Prof. Dr. Melek Göregenli

İzmir, Ekim 2017



BÖLÜM 2

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

2017 Yılı Araştırması

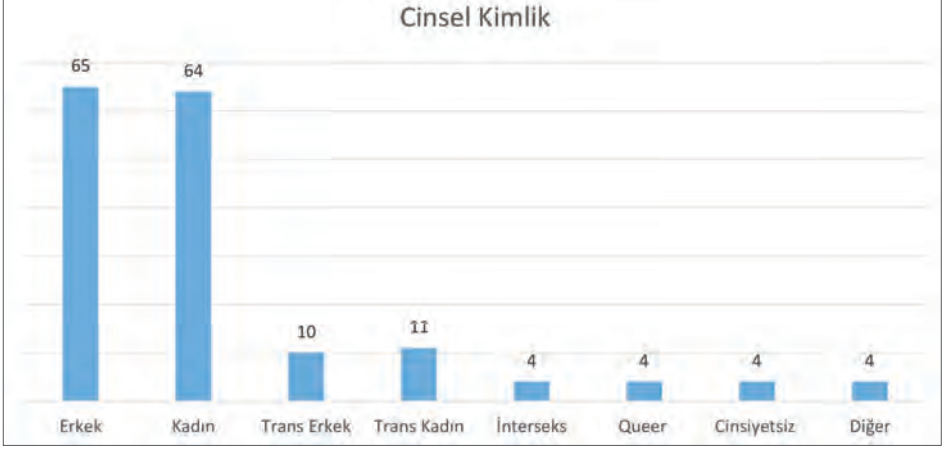
Araştırmanın Örneklemi

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 2017 yılı araştırmamıza, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve lezbiyen, gey, biseksüel, trans veya interseks (LGBTİ) olduğunu beyan eden **toplam 166 kişi** katılmıştır. Aynı çerçevede gerçekleştirilen bir önceki yılın raporunda ise katılımcı sayısı 85 olmuştur.¹ Bu yıl yaptığımız araştırmada katılımcı sayısında geçen yıla oranla göze çarpan bir artış gerçekleşmiştir. Bu artış özellikle geçen sene Hürriyet İK’da yayımlandıktan sonra araştırmanın bilinirliğinin belirli çevreler kapsamında arttığı şeklinde yorumlanabilir.

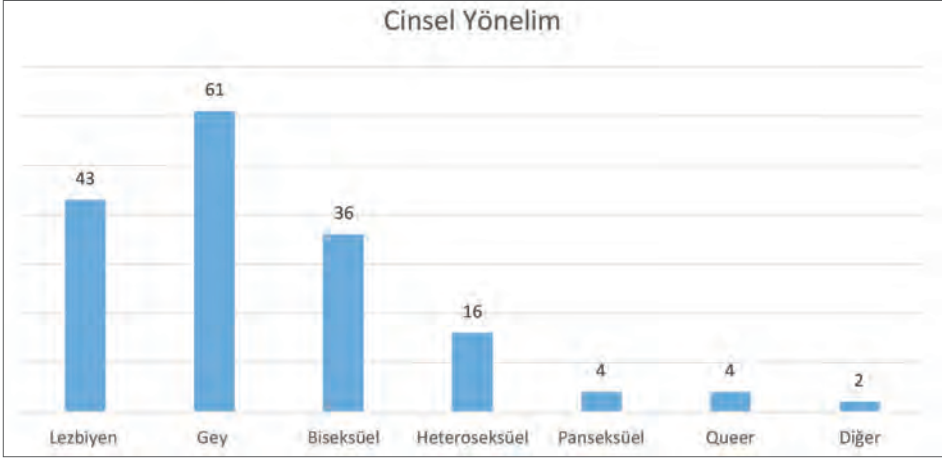
Katılımcılarımız cinsel kimliklerini verili seçeneklerin yanı sıra “diğer” bölümüne verdikleri yanıtlar aracılığıyla kendi ifadeleriyle tanımlamışlardır. İzleyen grafiklerde belirtildiği gibi katılımcılarımızın büyük bölümü cinsel yönelimlerini “gey” olarak ifade etmiştir. Mevcut tablolar yorumlandığında katılımcılar arasında kadın ve erkek eşcinsellerin en büyük bölümü oluşturduğu, ardından biseksüel kadın ve erkeklerin geldiği görülmektedir. Ankete katılan 36 biseksüelden 21’i kadın, 5’i erkek, 1’i trans erkek, 2’si trans kadın, 3’ü queer, 2’si interseks, 1’i cinsiyetsiz ve 1’i “bazen kadın bazen erkek” olarak cinsel kimliklerini ifade etmişlerdir.

Trans kadın ve erkeklerin çalışma hayatının diğer alanlarında olduğu gibi özel sektörde de, özellikle eğitim hayatı boyunca karşılaşılan engeller ve cinsiyet normlarından kaynaklı kısıtlamalar nedeniyle düşük oranlarda kaldığı göze çarpmaktadır. 2017 yılı araştırmamızda daha önceki senelerden farklı olarak “interseks” 4 katılımcımızın bulunması dikkat çeken bir diğer konudur. Bu bulgunun nedeni olarak, “interseks” durumunun sosyal haklar bağlamında giderek görünürlüğünün ve Kaos GL’nin çalışmalarında interseks içeriğinin artması dolayısıyla interseks çalışanların kendilerini ifade etme bakımından daha fazla öne çıkması olduğu düşünülebilir.

¹ <http://www.kaosgldernegi.org/yayindetay.php?id=167>



Diğer: “İkili cinsiyet sistemine uymayan” (2), “bazen kadın bazen erkek” (2).



Diğer: “Değişken”, “aseksüel”.

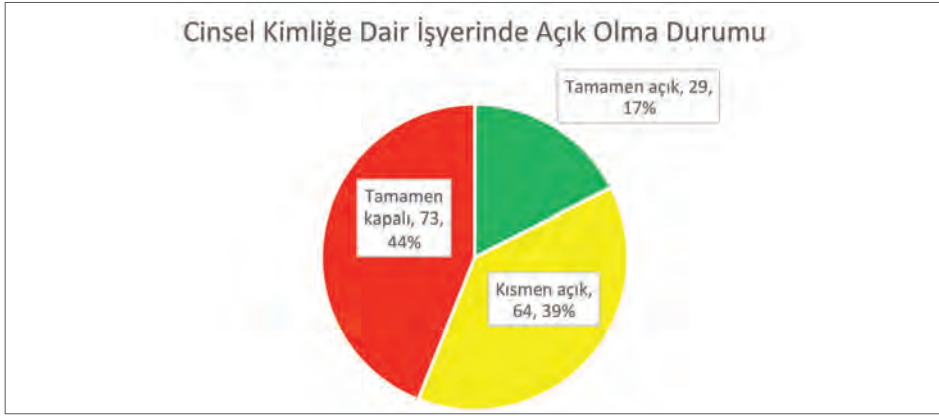
İşyerinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu

166 katılımcımızın cinsiyet kimlikleri ve cinsiyet yönelimlerine dair işyerlerinde ne ölçüde açık oldukları sorusuna verilen yanıtlardan, yüz çalışandan sadece 17’sinin işyerlerinde tamamen açık davranabildiği anlaşılmaktadır. Bu oran 2015 ve 2016 araştırmalarımızda sırasıyla yüzde 22 ve yüzde 28 olmuştur. Bu bulgu, cinsel kimlik bakımından açık olma oranlarının giderek muhafazakârlaşan ve insan hakları güvencelerinin yitirildiği sosyopolitik bağlama bağlı olarak düştüğü şeklinde yorumlanabilir. Diğer yandan katılımcılarımızın çalıştıkları sektörlerin geçtiğimiz senelere göre çeşitlenmesi de bir neden olarak düşünülebilir.

Yüz çalışandan 44’ü kendisini işyerinde tamamen gizlemektedir. Yüzde 39 oranında kişi ise cinsel kimliğine dair kısmen açıktır. Bu kısmi açıklık ise “genelde” yöneti-

me veya işverenlere değil, yakın çalışma arkadaşlarına veya diğer LGBTİ çalışanlara dönük olabilmektedir. Yine de koruyucu ve destekleyici amirler ve işverenlerden söz eden katılımcılar vardır. Sadece yakın çalışma arkadaşlarına açık olma bulgusu, diğer yıllardaki araştırmalarımızla tutarlılık göstermektedir.

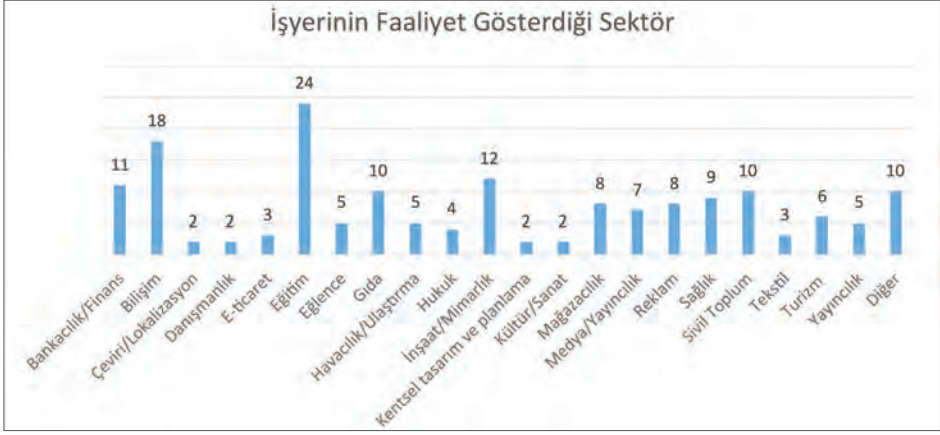
Kapalı olduğunu belirten 4 katılımcımız LGBTİ haklarına ve cinsiyet eşitliğine dair işyerlerinde açıkça konuşabildiklerini ama kimliklerini henüz kimse ile paylaşmadıklarını, konuları “eşit vatandaşlık” zemininde dile getirdiklerini belirtmişlerdir. Ayrıntılı sonuçlar izleyen grafikte sunulmuştur.



Kişinin varoluşsal özellikleri olan cinsel yönelimin ve cinsiyet kimliğinin gizlenmeye çalışılmasının ve bunun yarattığı “kendisi” olamama halinin gündelik hayat, işyeri performansı ve hakların savunulması bakımından yarattığı olumsuz koşullara dair ayrıntılı veriler ve yorumlar ileride paylaşılacaktır. Bununla birlikte şimdilik, bu olgunun her yıl tekrarlanan araştırmalarımızın değişmez bulgusu olduğunu belirtmekle yetinelim.

Katılımcıların İşyeri Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

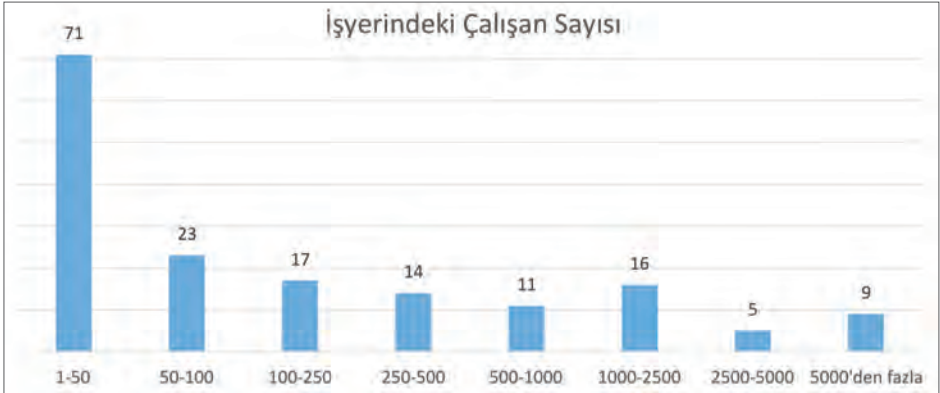
Katılımcılarımızın çalıştıklarını bildirdikleri sektörler izleyen grafikte sunulmuştur. Tablodan görüleceği gibi katılımcılarımız oldukça farklı sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde hizmet vermektedir. Katılımcılarımızın çalıştıkları sektörlerin dağılımına bakıldığında sırasıyla eğitim, bilişim, inşaat/mimarlık, bankacılık/finans, sivil toplum ve gıda 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. Bu bulgu, toplumsal cinsiyete ilişkin egemen kalıp yargıların aksine, LGBTİ çalışanların bütün sektörlerde çalıştıklarını göstermektedir. Ne yazık ki, çalışanların cinsel kimliklerinin çoğunlukla açık olmaması, bu toplumsal gerçekliğin görünür olmasını engellemekte dolayısıyla “LGBTİ çalışanların belirli sektörlerle yöneliyor olduğuna ilişkin yaygın önyargının” kırılmasında yeterince etkili olamamaktadır.



Diğer: Enerji, analiz laboratuvarı, kimya, savunma, telekomunikasyon, lojistik, araştırma, balık av malzemeleri, çelik mobilya imalat, sigorta.

Katılımcılarımızın işyerlerinin kapasitelerine bakıldığında, 2015 ve 2016 araştırmalarımızın sonuçlarına benzer biçimde, önemli bir kısmının 1-50 arasında personel sayısına sahip, nispeten küçük işyerlerinde çalıştığı görülmektedir.

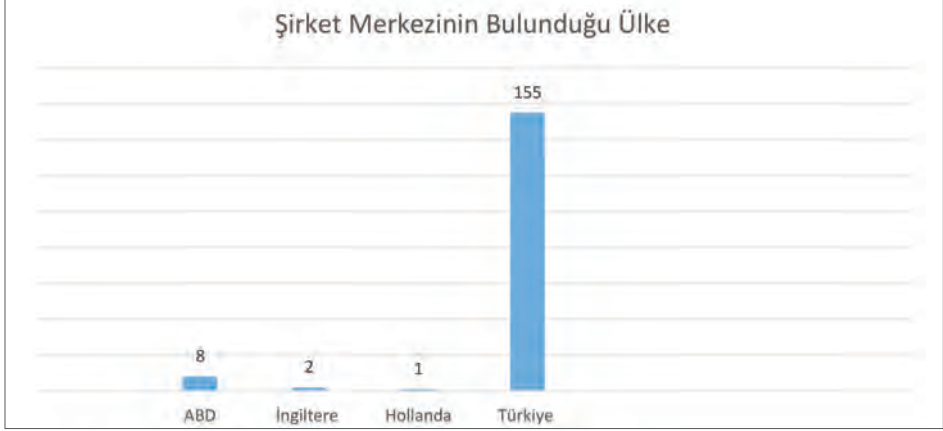
Katılımcılarımızın 30'u, yani yaklaşık %18'i ise 1000'den fazla çalışanı olan, işgücü çeşitliliğini yönetme kapasitelerinin daha kurumsal olması beklenebilecek işyerlerinde görev yapmaktadır. Bu oran geçtiğimiz sene ile aynıdır. Bu bulgu, geçen yıllarla tutarlı biçimde, işyerlerinin niceliksel özelliklerinin ve kurumsal yapısının LGBTİ çalışanlar açısından önemli bir fark yaratmadığını göstermektedir. Ayrıntılı rakamlar izleyen grafikten izlenebilir.



Şirket Merkezi

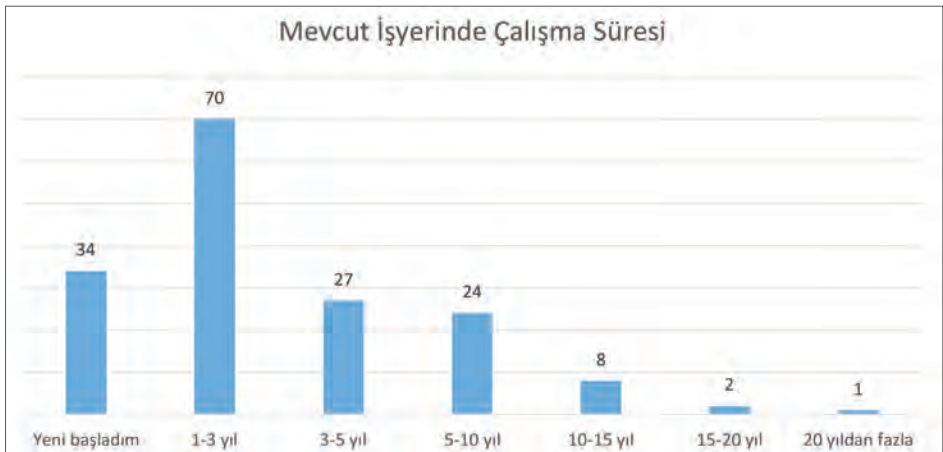
Geçtiğimiz yıllardan farklı olarak 2017 yılı araştırmamızda katılımcılara çalıştıkları şirketin merkezinin yeri sorulmuştur. Amaç yurt dışında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya interseks durumu ile ilgili koruyucu ve destekleyici insan hakları politikaları olan şirketlerin Türkiye'deki çalışanlarına sağladığı koşulları ölçebilmektir.

Örneğin, bu şirketlerde çalıştığını beyan eden toplam 11 kişiden sadece 2'si cinsel kimliğine dair tamamen açık, 6'sı kısmen açık davranabilmektedir. Sadece 4'ü şirketin iş ilanlarında cinsel kimlik ayrımcılığı yapılmadığına dair ibare görmüştür. Daha sonraki sorulara verilen yanıtlardan da anlaşılacağı üzere bazı yurt dışı merkezli şirketlerin Türkiye'de politikaları işler olmak ile birlikte, bir kısmında etkisiz, bilinmez veya yürürlük dışı durumdadır veya yeterince kapsayıcı değildir.



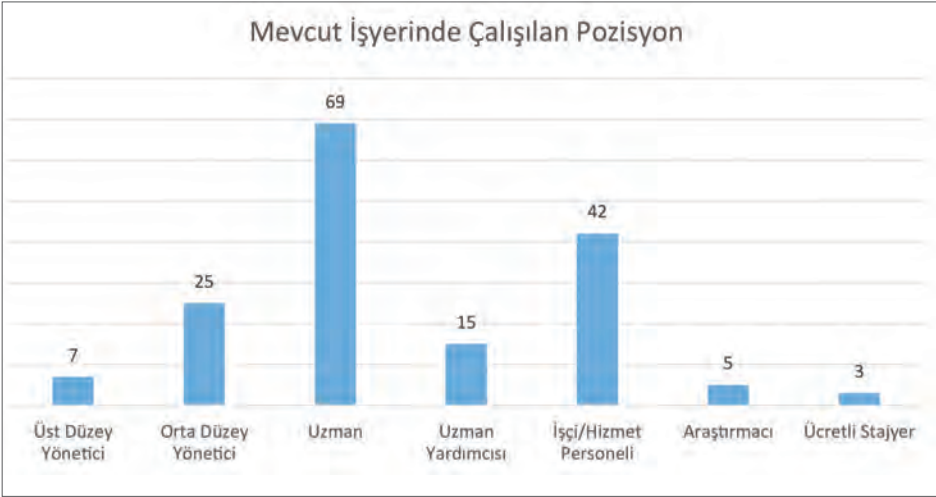
Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri

Katılımcılarımızın şu anda çalıştıkları işyerlerinde çalışma süreleri, çoğunlukla “yeni başladım” veya “1-3” yıl şeklinde belirtilmiştir. Az sayıda katılımcı, 10 yıldan fazla çalışma süresi olduğunu söylemiştir. Bunun yanında, 3 seneden fazla aynı işyerinde çalışan LGBTİ’lerin oranının azlığı, araştırma bulgularımızda da ortaya çıktığı şekliyle çeşitli yıldırıcı sebepler (terfi edememe, huzursuzluk, mobbing, taciz, tehdit vb.) nedeniyle uzun süre aynı işyerinde kalamadığı şeklinde yorumlanabilir. Özel sektörde iş değiştirmeye dair genel istatistikler bu bulgumuzu değerlendirirken dikkate alınmalıdır.



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 önceki araştırmalarla benzer şekilde düşük oranda kalmış olması dikkat çekmekle birlikte, bütün pozisyonlarda LGBTİ çalışanlar bulunmaktadır. Bu bulgu, çalışanlar arasındaki olumlu bir gerçekliğe işaret edebilir: LGBTİ çalışanlar genel çalışan örneklemine yakın oranlarda her düzeyde ve üst düzeyde yöneticilik pozisyonlarına yükselebilmek için yeterliliğine sahiptirler. Bununla birlikte, pek çok katılımcının “terfi edememe” veya “terfi için rekabetten çekinme” şeklindeki beyanları, diğer dezavantajlı gruplara - örneğin heteroseksüel kadınlar - benzer biçimde LGBTİ çalışanların da terfi etme konusunda zorluklarla karşılaştığını ve eşitlik ilkesinden yararlanma olanaklarının sınırlı olduğunu akıllara getirmektedir. Tabii ki pek çok çalışanın cinsel kimliğini gizlediği de unutulmamalıdır. Ayrıntılı veriler izleyen grafikte sunulmuştur.



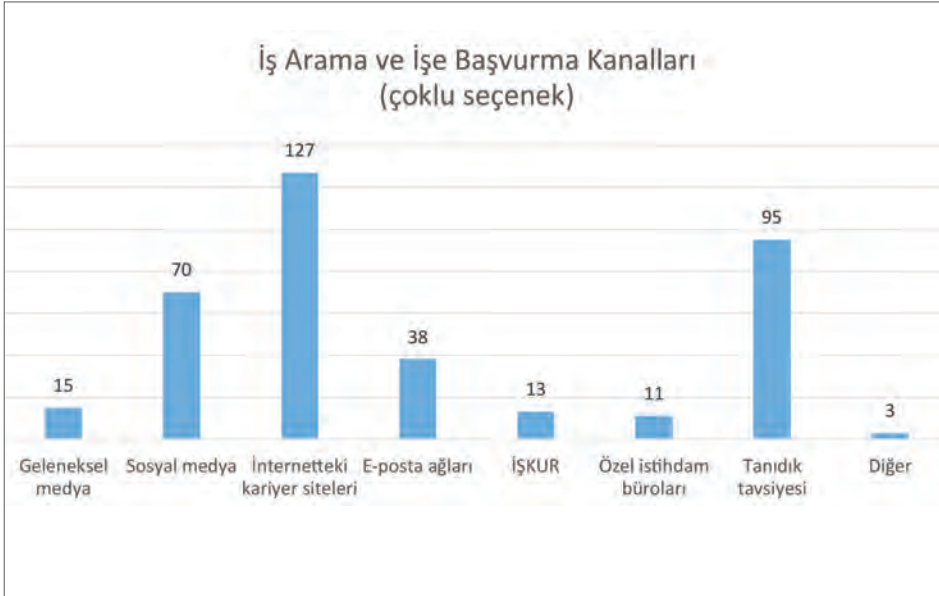
İşe Alım Süreci ile İlgili Değerlendirmeler

İzleyen tablodan 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 işaretleme, işe girme sürecinde çeşitli kanalları birlikte kullandıklarını göstermektedir.

Bu çeşitlilik içerisinde **İŞKUR** ve **özel istihdam bürolarının** bu sene de oldukça düşük bir oranda kalması, LGBTİ'lerin bu kanalların güvenilirliğine olan inançlarının

düşüklüğüne ve kendilerini “fişleme” risklerine yönelik şüphelere işaret etmektedir. İŞKUR’un ve özel istihdam bürolarının tercih edilme sayısının azlığının 2015 ve 2016 araştırmalarımızın sonuçlarıyla benzerliği dikkat çekicidir ve bunun LGBTİ çalışanlar arasında genel bir eğilim olduğuna dair düşüncemiz pekişmektedir. Bu sene yine ikinci sırada işaretlenen **tanıdık tavsiyesi** ile iş arama ve işe başvurma oranının yüksekliği, LGBTİ çalışanların diğer LGBTİ’lerden aldıkları duyum veya destek doğrultusunda LGBTİ haklarına ilişkin “görece” daha olumlu işyerleri arayışında oldukları şeklinde değerlendirilebilir. LGBTİ çalışanlar, işyerlerine başvurmadan önce, işyerinin kendileri açısından koşullarına ilişkin bilgi alma ihtiyacı duymaktadırlar. Bu bulgu ayrıca, LGBTİ çalışanların işyerlerinde diğer çalışanlara oranla daha fazla sosyal destek bulabilecekleri bir ortama ihtiyaç duyduklarına işaret etmektedir.

Birçok katılımcı paylaşımından anlaşıldığı üzere **şirketin sosyal medya paylaşımları** üzerinden yansıttığı kurumsal kimliği ve imajı da LGBTİ çalışanların şirketi takip etmesini ve başvurmasını destekleyici veya engelleyici bir etki yaratmaktadır. Doğrudan LGBTİ haklarına vurgu yapan veya bunu yapmasalar da genel bir eşitlik, çeşitlilik, ayrımcılık karşıtlığı söylemi içindeki şirketlere LGBTİ’ler daha yoğun bir istek ve güven içinde başvurabilmektedirler. Benzer bir durum en sık kullanılan yöntem olan **internet kariyer sitelerindeki** şirket görünümleri için de geçerlidir. Bu bulgu da yukarıdaki bulguya benzer biçimde LGBTİ çalışanların diğer çalışan profiline daha fazla oranda işyerinin kendilerine yönelik tutumunu **öngörme ihtiyacı** içinde olduklarını göstermektedir.



Diğer: “Uygun şirketlere kendim CV gönderiyorum” veya “elden bırakıyorum”(2).

İş İlanlarında Destekleyici veya Engelleyici Kriterler

Katılımcılarımız, “Çalıştığınız şirketin iş 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?” şeklindeki soruya çoğunlukla (137 katılımcı) “Hayır” yanıtını vermiştir. “Evet” yanıtını veren 29 katılımcımızın çoğunluğu, yani 20’si engelleyici kriter gördüklerini ifade etmişlerdir.

29 yanıtın sadece 9’u destekleyici kriter gördüklerini ifade ederken bunlardan 7’si doğrudan “cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı yapılmayacağı” şeklindedir. Bu 7 yanıtın 4’ü merkezi Türkiye dışındaki şirketlerin çalışanlarından gelmiştir.

2 yanıt ise ilanda yer alan “hiçbir şekilde ayrımcılık yapılmayacağı” gibi daha genel ve muğlak bir ifadeye işaret etmek ile birlikte yine de anket katılımcısı kişiler tarafından destekleyici olarak yorumlanmıştır.

“Şirketin iş ilanında açıkça yazıyordu cinsel kimlik nedeniyle ayrımcılık yapılmadığı. Sosyal medya paylaşımlarından da anlaşılıyordu. Bu daha özenli bir özgeçmiş hazırlayıp daha bir istekle başvurmama neden oldu.” (bilişim sektöründe uzman olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

“İş ilanlarımızda ve internet sitemizde ‘çeşitlilik politikası’ kapsamında destekleyici bir kriter olarak açıkça yer alıyor.” (hukuk şirketinde orta düzey yönetici olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“İlanda hiçbir şekilde ayrımcılık yapılmadığı yazıyordu. Destekleyici buldum; daha bir niyetle başvurdum. Ama yine de gizliyorum, halen açılmış değilim kimseye. Açılmayı düşünüyorum gerçi ama işe başlayalı daha 5 ay oldu.” (bilişim sektöründe uzman yardımcısı bir lezbiyen)

Engelleyici kriter bulunduğu şeklindeki yanıtlar ise, toplumsal normların ayrımcı özelliklerine işaret etmektedir. Bununla birlikte, çalışma hayatında en dezavantajlı konuma maruz bırakılan toplumsal kesimler arasında yer alan LGBTİ’leri istihdama cesaretlendirmek için açıkça destekleyici iş ilanları vermek, kamunun olduğu gibi özel sektörün de sorumluluğudur. Bu sorumluluk sadece, işe alma sürecinde çalışanlara karşı eşitlik ilkesi açısından değil, çalışanların gerçek niteliklerini görebilmek açısından da önemlidir. Katılımcılarımızın anlatımları, işe başvurma sürecinde yapılan ön hazırlıkların - özgeçmiş ve kendini tanıtmaya süreci - doğrudan iş ilanlarından etkilendiğini ve işyerlerine karşı tutumları dolayısıyla çalışma motivasyonunu belirleyebildiğini göstermektedir. Aşağıdaki anlatımlardan bu durum açıkça izlenebilir.

“Askerliğini yapmış olma kriteri soğuk terler dökmeme neden oldu, hem ilanı görünce hem mülakatta.” (bilişim sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)

“Toplum ahlakını gözeten bireyler arandığı yazıyordu.” (eğitim sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)

“Trans kadın olmamdan kaynaklı hep bir gerilim içinde oldum. En sonunda fark ederlerse şok olma potansiyelleri var. İlanda açıkça belirtilse iyi olurdu. Cinsiyet ayrımcılığı yapılmaz diyordu ama cinsiyetten ne anladıklarını bilemezdim.” (havacılık/ulaştırma sektöründe hizmet personeli olarak çalışan heteroseksüel bir trans kadın)

“İnsan şu ortamda destekleyici bir ibare görmediğinde otomatikman acaba hetero olmadığımı anlaşırsa elenir miyim diye düşünüyor.” (inşaat/mimarlık sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel kadın)

Bazı katılımcılarımız ise egemen toplumsal cinsiyet normlarına ve rollerine ilişkin cinsiyetçi beklentilerin iş ilanlarına yansımalarının LGBTİ çalışanları da olumsuz etkilediğini gösteren aktarımlarda bulunmuşlardır. Bu aktarımlar, işyerlerinin ilanlarında yaygın cinsiyet rolleri anlayışının sınırlarını aşan veya doğrudan cinsiyetle ilgili göndermelerde bulunmayan bir dil kullanılmasının, LGBTİ çalışanları işe başvuruda cesaretlendirici olabileceğini düşündürmektedir. Örneğin, iş ilanlarında sadece işin niteliğinin belirtilmesi bunun yanında herhangi bir cinsiyet göndermesi bulunmaması ama cinsiyet, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılık yapılmayacağına özellikle belirtilmesi yararlı olabilir. Tabii ki LGBTİ'lere, heteroseksüel kadınlara ve istihdam piyasasındaki diğer dezavantajlı gruplara olumlu eylem (pozitif ayrımcılık) kotalarının sağlandığı durumlar hariç.

“İlanı gördükten sonra şirkete telefon ettiğimde, pozisyonu özellikle bayan adaylara vermeyi düşündüklerini söylediklerinde ‘eyvah’ dedim, ‘bayan’ derken herhalde benim gibi bir bayandan söz etmiyorlardı.” (tekstil sektöründe uzman olarak çalışan bir lezbiyen)

“Erkek garson aranıyordu; çoğu insan geyleri erkekten saymaz diye çekindim.” (turizm sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir gey)

İki katılımcımızın beyanlarından anlaşıldığı üzere, şirketlerin uluslararası internet sitelerinde cinsel kimlik ayrımcılığı karşıtlığı ibaresi var iken bunun Türkiye'deki iş ilanlarında olmaması çeşitli sorunların yanı sıra kafa karışıklığı da yaratmaktadır.

“Hiçbir şekilde kimlik ayrımcılığı yapılmadığına dair bilgi vardı uluslararası sitedeki şirket bilgilerinde ama Türkiye'deki ilanda yoktu. Bu hem iyi hem kötü bir durum yani belki şirketin merkezinde LGBTİ'ler açısından haklar var ama burada yok gibi bir

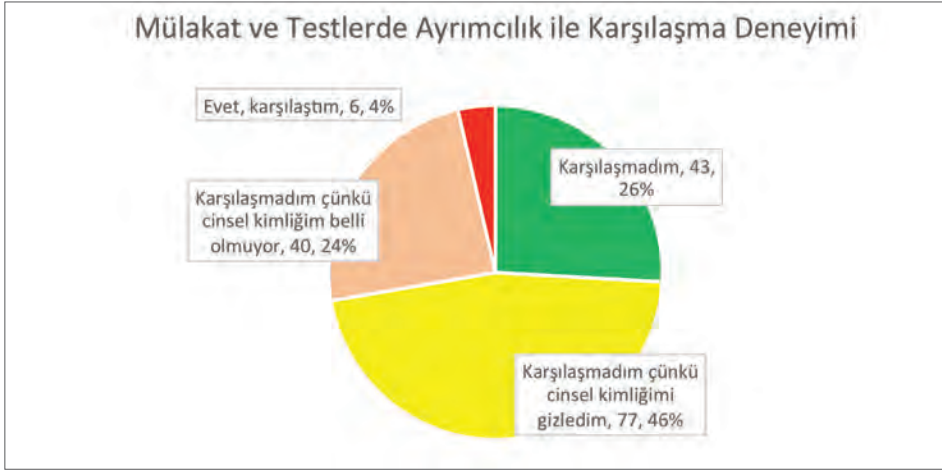
soru işareti yaratmıştı.” (danışmanlık şirketinde uzman olarak çalışan cinsiyetsiz bir panseksüel)

“Askerlik ile ilgili durum baya bir ter döktürdü engelleyicilik açısından. Oysa kurumun ABD'deki merkezlerinde cinsel yönelim ayrımcılığı yapılamaz diye ilanlar veriliyor; bu da destekleyici oluyor ama Türkiye'de yoktu.” (eğitim sektöründe uzman olarak çalışan bir queer)

İşe Alım Sürecindeki Mülakat ve Testler

“İşe alım sürecindeki mülakat veya testlerde cinsel kimliğiniz nedeniyle herhangi bir açık ya da örtülü ayrımcılıkla karşılaştınız mı?” sorusuna verilen yanıtlarda, önceki soruya verilen yanıtlarla benzer biçimde, büyük çoğunlukla “hayır” denmiştir.

Bununla birlikte izleyen grafikte görüleceği üzere katılımcılardan yarıya yakını bu durumu “cinsel kimliğini gizlemesine” bağlamıştır. Yaklaşık dörtte bir oranındaki katılımcı da ayrımcılığa maruz kalmadığını “çünkü cinsel kimliğinin belli olmadığını” ifade etmiştir.



Diğer bir ifadeyle bu soruya verilen yanıtlar, pek çok katılımcının işe alım aşamalarında cinsel kimliğini gizlediği veya bunun belli olmadığı bilgisi ile birlikte değerlendirilmelidir. Cinsel kimlik temelli herhangi bir ayrımcılık durumu ile karşılaşmak ve başvurunun kabul edilmemesi korkusuyla kişilerin cinsiyet kimliklerini ve cinsel yönelimlerini çoğunlukla 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 olası ayrımcılıklardan koruma ve haklar açısından destekleme amacı ile kişilere - eğer

isterlerse - cinsel kimliklerini özgürce ifade edebilecekleri olanaklar sağlayan bir başvuru ortamı yaratılabilir, bunu sağlayacak usuller oluşturulabilir.

Araştırma katılımcılarımızdan 6 kişi işe alım süreçlerindeki mülakat ve testlerde **ayrımıcılık ile karşılaştıklarını** beyan etmişlerdir.

“Evli olup olmadığım ve sevgilimin olup olmadığı sorulduğunda verdiğim yanıtlardan sonra bakışlar değişti. Sanırım anladılar tavırlarımdan ama görüşmeyi yapan bir kişi dışında diğer kişi, yani asıl yönetici gülümsemeyi devam ettirdiği için rahatladım ama bir durum yaşandı yani.” (turizm sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir gey)

“Erkeksi tavırlarım ve giyimim nedeniyle örtülü sorularla, bakışlarla karşılaştım ama oralı olmadan konuyu hep profesyonel konularda tutmaya çabaladım. Evlenmeye niyetim olup olmadığı iki defa soruldu örneğin. Tuhaftı.” (tekstil sektöründe uzman olarak çalışan bir lezbiyen)

“Kimlikte adım kadın adı ama erkek görünüyorum. Ayrıca makyaj yapmamı istemişlerdi; kabul etmedim.” (gıda sektöründe işçi olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

“Geçmişte yer aldığım sosyal kuruluşlar sorulduğunda LGBT kuruluşu olduğunu söyleyemedim.” (bankacılık/finans sektöründe uzman yardımcısı bir biseksüel kadın)

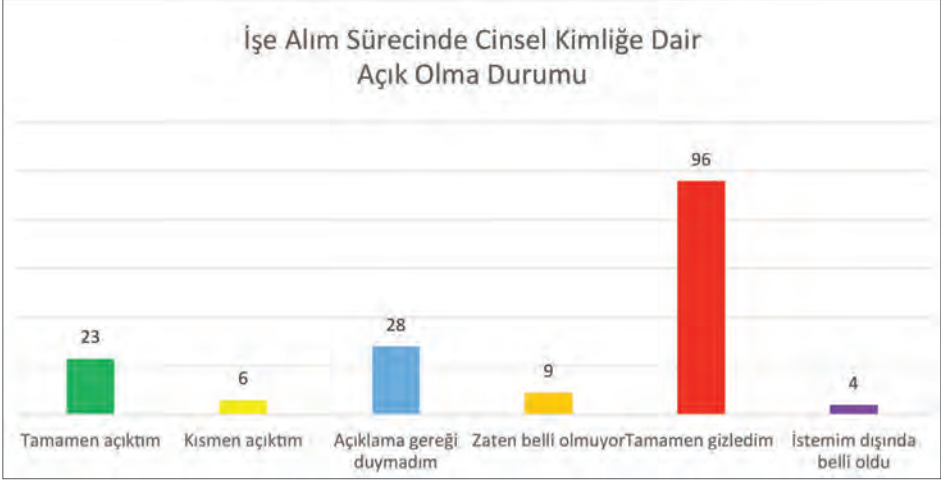
“Olmadığım bir kimliği oymuşum gibi doldurmak can sıkıyor haliyle.” (eğlence sektöründe uzman yardımcısı olarak çalışan bir biseksüel queer)

“Öncesinde biseksüel olduğumu orada çalışan bir arkadaşşıma söylemişim. O da bunu herkese söylediği için üzerimde baskı hissettim.” (eğitim sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir biseksüel trans erkek)

Katılımcılarımızın aktarımlarından, LGBTİ çalışanların cinsel kimliklerinin açık ya da örtük biçimlerde en hafif söyleyişle “sorgulandığı”, çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri zorluklar hakkında daha iş görüşmeleri sırasında imalar yoluyla “ipuçları” verildiği ve bunun üzerlerinde caydırıcılığa ve performans kaybına neden olduğu görülmektedir.

İşe Alım Sürecinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu

“İşe alım sürecinizde cinsel kimliğiniz konusunda açık davranabildiniz mi? Açık davranabilmek veya gizleme ihtiyacı duymak konusunda neler yaşadınız, nasıl hissettiniz?” şeklindeki **açık uçlu** sorumuza verilen yanıtlarda katılımcılarımızın büyük bölümünün bu süreçte açık olmadıkları ve zorlayıcı içsel deneyimler yaşadıkları görülmektedir (yanıt veren 61 kişi).



Görüldüğü üzere, yaklaşık olarak “7 çalışandan 1’i” iş başvurusu esnasında cinsel kimliğine ilişkin tamamen açık, rahat ve özgür davranabilmiştir. Bu bulgu, 2015 ve 2016 araştırmalarında ortaya çıkan “beşte bir” oranından dikkate değer bir farklılık göstermektedir. Geçtiğimiz yıllardaki araştırma sonuçlarından ortaya çıkan bu farklılık ilk anda, sosyopolitik koşulların genel olarak zorlaştığını ve muhafazakâr iklimin yaygınlaşmasının açık olma durumunu etkilediğini düşündürse de araştırmaya yansıyan sektör çeşitliliğinin artması gibi diğer faktörler de incelenmelidir. Ayrıca, geçen yıl katılımcı sayısının daha düşük olması, cinsel kimliğine dair açık katılımcıların geçen yıl araştırmaya daha büyük ilgi göstermiş olabileceğini de düşündürmektedir.

İşe alım sürecinde cinsel kimliğine dair açık davranabildiklerini ifade eden çalışanlar, bu durumun performansa dair iyileştirici ve destekleyici yönlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“Yıllarca birçok mülakat sürecinden geçtim. Şu anda çalıştığım yerin zaten destek olduğunu bildiğim için gizleme ihtiyacı duymadım. İlk defa böyle bir şey yaşadığım için tabii ki çok şaşırılmışım. Onlar durumu normalleştirdikçe ben çok daha özgüvenli oldum.” (bilişim sektöründe çalışan heteroseksüel bir trans erkek)

“Gayet açık davrandım. Saç şeklimi, vücut dilimi hiç değiştirmedim. Belli olduğunu düşünüyorum ama o ilanı veren bir şirket için sorun olmazdı diye düşündüm ve beni daha da motive etti tamamen kendim gibi olabilmek. İş görüşmeme olumlu yansıdı. Enerji ve motivasyon kaybım olmadı. Şimdi işte de olmadığı gibi.” (bilişim sektöründe orta düzey yönetici olarak çalışan bir lezbiyen)

Yine de bunu risk olarak değerlendiren katılımcılarımız vardır; eşitlik politikaları olan şirketlerde bile.

“Feminen bir erkek olarak gey olduğum her halimden anlaşılıyor. İş görüşmesinde kendimi gizlemek için hiçbir çaba sarf etmedim ama bir risk faktörü idi tabii ki.” (analiz laboratuvarında uzman olarak çalışan bir gey)

“Görüşmem öncesinde insan kaynaklarına durumu açık olarak ilettim; sorun olmayacağı ilettiler.” (turizm sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)

“Hayatım boyunca kendimi gizleme ihtiyacı duymadım. Açık bir eşcinselim ve feminenim. Bu nedenle karşı taraf benim cinsel kimliğimi anlayabiliyor. Yine de çalıştığınız yer ne kadar büyük, kurumsal olsa da rahat ve samimi bir ortam bulamıyorsunuz. Homofobi, transfobi her yerde karşınıza çıkabiliyor. Maalesef davranışlarım ve giyimim ile dikkat çekmemeye çalışıyorum.” (eğitim sektöründe orta düzey yönetici olarak çalışan bir gey)

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 sürekli tedirgin bir ruh hali içinde işe başvuru süreçleri geçirdiklerini belirtmektedirler.

“Mümkün olduğu kadar hetero gibi davrandım; yani kendim gibi davranmadım; davranırsam işe alınmayacağımdan, alınsam bile sonra kötü etkileyebileceğinden çekindim. Yönelimim sanki mesleki bir özellikmiş, o da eksikmiş gibi ürktüm.” (eğitim sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)

“Cinsel kimliğimi açıklayamadım ve gizlemek zorunda kaldım. İş ortamı açılmaya müsait değildi ki hâlâ değil. Kadın olarak bile maruz kaldığımız pek çok olumsuzluk varken ‘ben biseksüelim’ demekten kaçındım ve hâlâ kaçınıyorum üç yıldır. Kapalı olmak bana kendimi kötü, yetersiz, yalanlarla ve maskelerle yaşıyormuşum gibi hissettiriyor. Dolayısıyla yoruyor, incitiyor ve daha kırılğan yapıyor.” (sağlık sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Tamamen gizledim. Evli misiniz, evlenmeyi düşünüyor musunuz sorularına kaçamak yanıtlar vermek zorunda hissettim kendimi ve saçma sapan bir şekilde gerildim.” (eğitim sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir gey)

“Açık davranmadım tabii ki. Rahat bir şekilde cinsel kimliğime dair açık davranıyordum ya işe alınmaz ya da işe alım sonrası kendimi rahatsız hissederdim. Kendimi gizlediğim için tüm düzene sitem ettim; bilgili olduğum pozisyon için uygun olduğum halde kimliğim yüzünden ayrımcılığa uğrayabilme düşüncesi beni üzdü ve sustum.” (sivil toplum kuruluşunda orta düzey yönetici olarak çalışan bir gey)

Bazı katılımcılar ise **potansiyel ayrımcılık** ve önyargı endişesi ile işe alım sürecinde açık davranmamakta ancak daha sonra şirketin olumlu yaklaşımının ortaya çıkması durumunda kimliklerini ve ihtiyaçlarını beyan edebilmektedir.

“İşe alım sürecinde açık davranmadım çünkü işe başladıktan bir yıl sonra cinsiyet geçiş sürecimi tamamlamaya başladım ve o sürece girecek olmam işi almamı engeller mi diye korktum. Sonra ise gizleme ihtiyacı duymadım, kimliğim değişmeden devletin bana vermediği haklar şirket tarafından tanındı. Pembe kimliğim olmasına rağmen ‘Bey’ olarak hitap şekline geçildi ve şirket yaka kartıma, mavi kimlikte olacak adımı yazdı.” (mağazacılık sektöründe uzman olarak bir heteroseksüel trans erkek)

“İlk başta tabii ki açık olamadım ve dikkatli hareket etmeye çalıştım. Mülakattaki enerjimin bir bölümünün buna ayrıldığını söyleyebilirim. Sonraları sorun etmediklerini görünce rahat davrandım ve söyledim.” (hukuk şirketinde uzman olarak çalışan bir gey)

İşe alım sürecinde açık davranmamak, daha sonra iş ortamında büyük sorunların ve insan hakları ihlallerinin yaşanmasına veya buna dair kaygıların daha işe alım sürecinden baş göstermesine neden olabilmektedir.

“Açık davranırsam tacize uğrayacağımı düşündüm. Gizledim. İşe alındıktan sonra sosyal medyadaki paylaşımlarımdan anlamışlar. Mizah ile aşığıldım.” (medya sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Keşke daha açık olabilsem ve istediğim gibi ifade edebilsem diye düşündüm. İşe alındıktan sonra ortaya çıkacağına keşke şimdi söyleyebilsem diye daha işe alınmadan gerginliğini yaşadım.” (havacılık/ulaştırma sektöründe çalışan biseksüel bir queer)

Bununla birlikte 28 katılımcımız (yüzde 17), cinsel yönelimlerini veya cinsiyet kimliklerini insan hakları temelinde korunan ve desteklenen toplumsal ve kamusal kategoriler olarak tanımak yerine, “mahrem” veya “özel hayata dair” nitelikler olarak kabullendiklerini ve bu yüzden istihdam alanı ve ekonomik, sosyal haklar ile ilişkili bulmadıklarını öne sürmüşlerdir.

Böylesi bir oranda (% 17) katılımcımızın cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin özel alana ait, mahrem kalması gereken kişisel özellikler olduğunu düşünmesi, bu konudaki egemen heteronormatif toplumsal ideolojinin bizzat mağdurlar tarafından içselleştirildiğini göstermektedir. Dahası, bu içselleştirmenin sadece zihniyet alanında değil, günlük davranışsal pratikler anlamında da gerçekleşebildiği görülmektedir ki bu da farkında olmadan da olsa LGBTİ kişilerin kendilerini kamusal alanda dönüştürme konusunda yaşadıkları süreçlerin daha ayrıntılı incelenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Cinsel kimliğini “evde bırakıp işyerine gelmek” deneyimi başlı başına insanın kendi kendisine uyguladığı bir dönüştürme ve kontrol sürecine işaret edebilir. Ayrıca, cinsel kimliğin belirtilmemesi ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanılmadığı pek çok duruma yol açabilir.

“Cinsel kimliğim ile işimin bir ilişkisi yok”. (Eğitim sektöründe üst düzey yönetici olarak çalışan bir gey)

“Profesyonel, resmi ve mesafeli davrandım. Aslında ilk iş görüşmesinde olması gerekeni yaptım.” (kentsel tasarım ve planlama şirketinde uzman olarak çalışan bir heteroseksüel trans kadın)

“Açık davranmadım. Sadece iş üzerine, profesyonel bir görüşmeydi.” (bilgi işlem sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)

“Birilerine cinsel kimliğim ve yönelimim hakkında bilgi vermeyi gereksiz buluyorum; kimseyi ilgilendirdiğini düşünmüyorum.” (sigortacılık sektöründe orta düzey yönetici olarak çalışan bir gey)

“Açıkçası cinsel kimliğimi açıklasam işten atılmam. Destekleyenler de olur dalga geçenlerde olur ancak cinsel kimliğimle değil işimle ön plana çıkmak istiyorum. Artı kimseye herhangi bir şey açıklamak zorunda değilim. Bilmeyi hak edenler biliyor zaten.” (gıda sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)

Dört katılımcımız ise işe alım süreçlerinde istekleri dışında cinsel kimliklerinin anlaşıldığı ya da anlaşılabilirdiği durumlar yaşadıklarını beyan etmişlerdir ki bunların hepsi zorunlu askerlik ile ilgilidir.

“Askerlik muafiyet raporumu insan kaynaklarına beyan etmek ve raporun ne olduğunun anlaşılması kapsamında açılmak zorunda kaldığım anlar oldu.” (eğitim sektöründe araştırmacı olarak çalışan bir gey)

Bazı katılımcılarımız ise işe alım sürecindeki mülakat ve testler kapsamında “kısmen” açık davranmışlar, bunu da bizzat kimliklerini açıklayarak değil ama cinsiyet eşitliği, LGBTİ hakları gibi konularda genel yorumlarda bulunarak yapmışlardır.

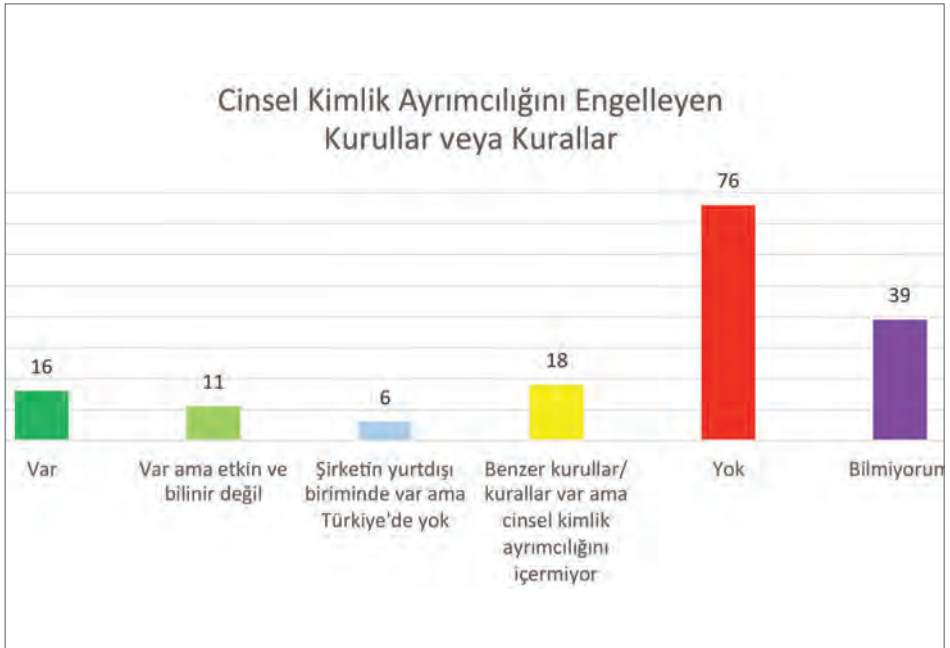
“Yazılı mülakatta cinsiyet eşitliği ve cinsel yönelim ayrımına değindim. Olumsuz bir tepki almadım.” (yayıncılık sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir biseksüel kadın)

Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

Araştırmamıza katılan LGBTİ çalışanlara, “Çalıştığınız şirkette terfi, atama, işten uzaklaştırma ve mesleki eğitim gibi konularda cinsel kimlik ayrımcılığını engelleyen kurallar ya da kurullar var mı?” sorusu yöneltilmiştir. Soruya verilen “var” ve “var ama etkin ve bilinir değil” yanıtlarını toplarsak, katılımcılarımızın sadece 27’si (yüzde 17) bu soruya “Evet” yanıtı vermiştir. Bu oran, işyerinde cinsel kimliğine dair tamamen açık olan çalışanların oranı ile geçen seneki araştırmalarda olduğu gibi yine örtüşmektedir.

Geçen senelerde olduğu gibi bu seneki araştırmamızda da katılımcıların büyük çoğunluğu sorumuza “yok” (yüzde 46) ve “bilmiyorum” (yüzde 23) yanıtlarını vermiştir. Bu bulgu özellikle, “bilmiyorum” yanıtını veren katılımcılarımız açısından dikkat çekicidir. Bu bulgu bir tür “beklentisizliğe” işaret ediyor olabilir: Çalışanların genel olarak insan hakları veya LGBTİ’ler konusunda özel bir koruyucu önlem olabileceği konusunda merakları dahi yoktur; şirketler de böylesi korumaları - mevcutlarsa dahi - işler kılmamıştır.

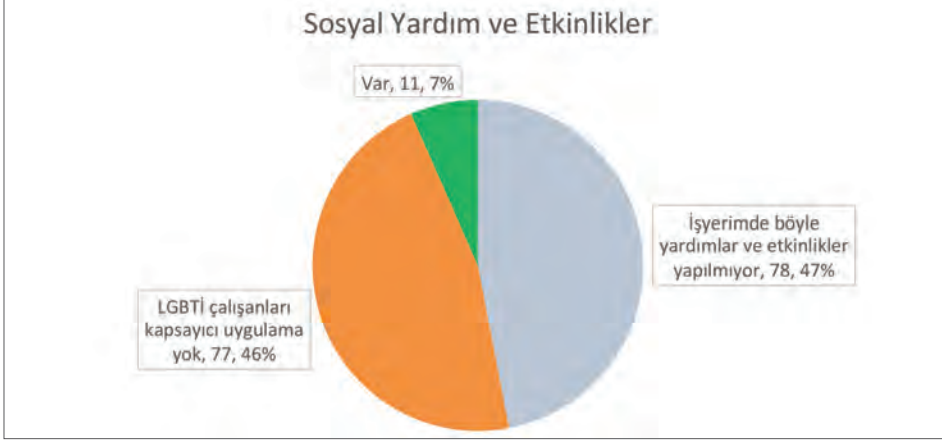
Çalıştığı şirketin merkezinin **Türkiye dışında** olduğunu belirten toplam 11 katılımcıdan 2’si cinsel kimliğine dair tamamen açık, 6’sı kısmen açık, 3’ü ise kapalı davranmaktadır. Yine bunların 4’ü söz konusu şirketin iş ilanlarında cinsel kimlik ayrımcılığına karşı ibare gördüğünü aktarmıştır. Yukarıdaki soru özelinde ise, bu 11 katılımcıdan 5’i şirkette cinsel kimlik ayrımcılığına karşı kurullar/kurallar sorusuna “var”, 6’sı “şirketin yurt dışı biriminde var ama Türkiye’de yok” yanıtını vermiştir.



Özetle, az sayıda katılımcımız, işyerlerinde cinsel kimlik temelli korumanın bulunduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte, bunlardan bir kısmı yeterince etkin veya bilinir değildir. Bu bulgu geçtiğimiz yıllarda yaptığımız araştırmaların sonuçlarıyla tutarlıdır ve çalışanların beklentilerinde de işyerlerinin yaklaşımlarında da olumlu bir değişime işaret etmemektedir.

Sosyal Yardım ve Etkinlikler

“İşyerinizdeki sosyal yardımlar ve sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ çalışanların içerilmesi için özel uygulamalar var mı? (Örneğin partnerler için aile yardımı ya da şirket kutlaması, çalışan doğum günü gibi sosyal etkinliklere partnerlerin katılmalarının sağlanması için destekleyici tavırlar gibi)” sorusuna karşılık büyük orandaki katılımcımız (yüzde 47), işyerlerinde böyle uygulamaların hiçbir çalışan için mevcut olmadığını ifade etmişlerdir.



Yüzde 46 oranında katılımcımız işyerlerinin çalışanlarına yönelik sosyal yardım ve etkinlik yaptığını ama LGBTİ çalışanları “görmezden geldiğini” beyan etmiştir. “Aile”, “eş”, “sevgili”, “partner” kavramlarının heteronormatif yorumu ve bu düşünce yapısının kurumsal işleyişe işlemesi LGBTİ’leri hem maddi anlamda eşitsizliğe uğratan hem de sosyal ve manevi boyutta yıpratıcı, işyerine aidiyet hislerini, iş verimlerini ve tatminlerini örseleyen bir durum olarak ortadadır. Bu durum öncelikle, LGBTİ çalışanların işyerlerinde kendilerini diğer çalışanlara göre “öteki” ve “sosyal bağlarından kopartılmış” algılamalarına neden olmaktadır. İş hayatı ile iş dışı hayat arasındaki bağın, diğer çalışanlarda olduğu gibi kurulamaması, işe, işyerine ve kurum kimliğine bağlılığı doğrudan etkileyerek iş doyumunu ve verimliliğin düşmesine neden olmaktadır.

Geçtiğimiz senelerdeki gibi 2017 araştırmamızdan da anlaşıldığı 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 hissetmektedir. Bazen, yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından açıkça veya ima yoluyla buna zorlanmaktadırlar.

Bu soruya “olumlu” yanıt veren az sayıdaki katılımcıdan (11 kişi, yüzde 7) örnekler aşağıda sunulmuştur. İşyerlerinde cinsel kimlik ayrımcılığını engelleyen kurullar veya kurallar olduğunu belirten toplam 27 kişiden yalnızca 8’i sosyal yardımlar ve

etkinlikler çerçevesinde LGBTİ'leri kapsayıcı uygulama olduğunu ifade ederken, şirket merkezinin Türkiye dışında olduğunu belirten 11 kişiden sadece 2'si LGBTİ'leri kapsayıcı uygulama olduğunu aktarmıştır. Bu bulgular, LGBTİ çalışanların görece korunduğu ve eşitlik ilkesince kapsadığı çalışma ortamlarında bile, LGBTİ çalışanların çoğunlukla “tekil bireyler” olarak görüldüğünü göstermektedir. Diğer çalışanlar gibi LGBTİ çalışanların da sosyal çevrelerinin, partnerlerinin “aileleri” olarak kabul edilebilmesi için daha geniş bir toplumsal/kamusal kabul gerekmektedir.

“Sosyal yardım değil ama sosyal etkinliklerde destekleyici bir tutum var.” (Bilişim sektöründe uzman olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

“İşyerimizdeki Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Komitesi öncülüğünde LGBT hakları üzerine çalışmalar yapılıyor. Her sene Onur Haftası kutlaması gerçekleştiriliyor. Son yıllarda açık eşcinsel çalışanlarımızın partnerleri ile birlikte katıldığı etkinlikler gerçekleştirildi.” (hukuk şirketinde orta düzey yönetici olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Onur Haftası'nda çeşitli etkinlikler yapılıyor. Onun dışında birçok masada gökkuşağı bayrağı var. Şirket içinde bir organizasyon da mevcut.” (e-ticaret sektöründe stajyer olarak çalışan bir gey)

“LGBTİ arkadaşlarımızın haklarını savunan, çalışma koşullarını iyileştiren ve istihdamlarını arttırmaya çalışan, şirket içi resmiyet kazanmış resmi bir grup var. Bu konularda destek, organizasyon, etkinlik, kutlama ve gullüm yapıyorlar. :)” (e-ticaret sektöründe üst düzey yönetici olarak çalışan bir gey)

“Şirket içi tüm sosyal etkinliklere partnerlerim ile rahatça katılabiliyorum.” (sağlık sektöründe orta düzey yönetici olarak çalışan bir lezbiyen)

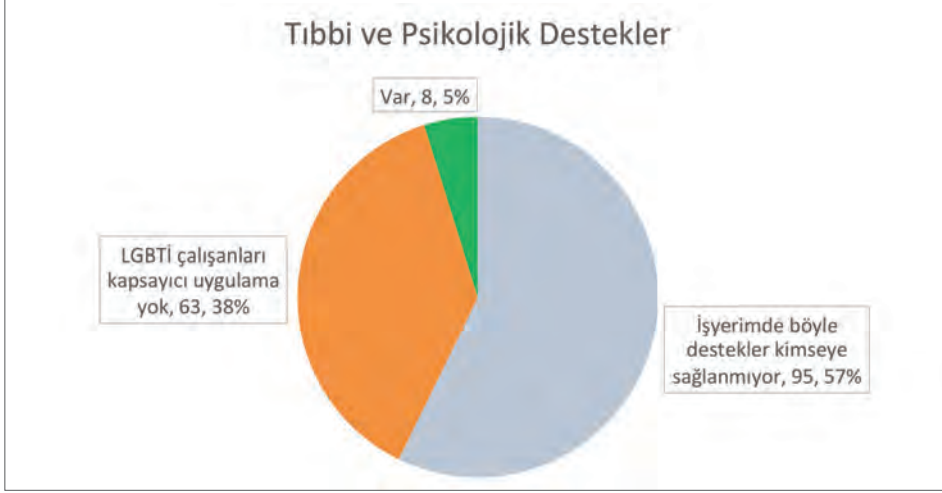
“Şirket yetkililerinin böyle beyanları oluyor ve işyeri kültürünün olumlu olduğunu anlıyorsun sosyal etkinliklere katılım anlamında.” (bilişim sektöründe orta düzey yönetici olarak çalışan bir lezbiyen)

Tıbbi ve Psikolojik Destekler

Sağlık konusunda genel yaklaşımları öğrenmek amacıyla sordumuz soru, “İşyerinizdeki tıbbi-psikolojik destekler kapsamında LGBTİ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı kapsayıcı uygulamalar ve eğitimli personel var mı?” olmuştur.

Çalışanlara işyerinde sağlanan sağlık destekleri kapsamında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve interseks durumuna duyarlı özel önlemlerin ve bu konularda eğitimli 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 (158 kişi) “hayır” yanıtını vererek böylesi desteklerin bulunmadığını ifade etmiştir. Bu 158 kişiden 63’ü, işyerlerinde benzer uygulamaların olduğunu ancak LGBTİ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı olmadığını ifade etmiştir.



Soruya “olumlu” yanıt veren 8 çalışanın aktarımlarından örnekler aşağıda sunulmuştur. İşyerlerinde cinsel kimlik ayrımcılığını engelleyen kurullar veya kurallar olduğunu belirten toplam 27 kişiden yalnızca 4’ü tıbbi ve psikolojik destekler çerçevesinde LGBTİ’leri kapsayıcı uygulama olduğunu ifade ederken, şirket merkezinin Türkiye dışında olduğunu belirten 11 kişiden sadece 2’si Türkiye’de LGBTİ’leri kapsayıcı uygulama olduğunu aktarmıştır.

Aşağıdaki aktarımlardan da anlaşılacağı gibi, bu konudaki farkındalık daha çok genel yaklaşımlarda varlık göstermektedir. LGBTİ çalışanlara yönelik özel farkındalık yaratma ve psikolojik destek hizmetleri daha sınırlı ölçüde ifade edilmiştir. Daha detaylı ve kapsamlı bir sağlık anlayışıyla geliştirilebilecek yaklaşımlardan ve hizmetlerin varlığından söz edilememektedir.

“Sadece uzman personel bulunmakta.” (sivil toplum kuruluşunda orta düzey yönetici olarak çalışan bir gey)

“Kurum için PDRM birimi, Cinsel Saldırı ve Tacizi Destekleme Birimi ve İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi bu konuda ilk aklıma gelen ve gerek destek gerekse kurum içi kapsayıcı uygulamalar konusunda aktif çalışan birimlerden bazıları.” (eğitim sektöründe araştırmacı olarak çalışan bir gey)

“Spesifik olarak LGBTİ bireylerin ihtiyaçlarına yönelik değil ancak tıbbi ve psikolojik destek alabileceğimiz 7/24 bize açık bir telefon hattı var; psikologlar ile seans da

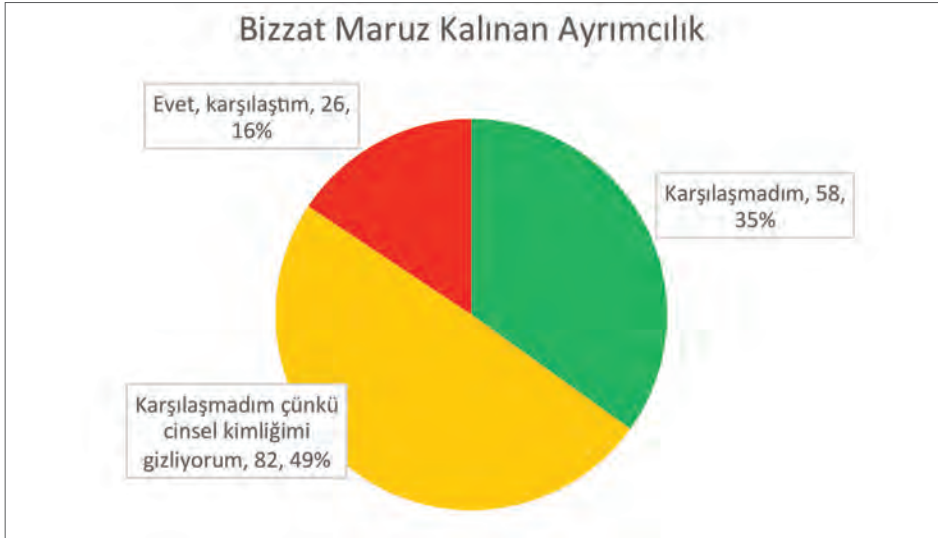
sağlanabiliyor.” (bankacılık/finans sektöründe uzman yardımcısı olarak çalışan bir lezbiyen)

“Her yeni çalışanı LGBTİ bilinirliği eğitiminden geçiriyoruz. Yöneticilere ayrıca eğitimler veriliyor. Mülakat eğitimlerinde de olası durumlar üzerinden çalışıyoruz.” (e-ticaret sektöründe orta düzey yönetici olarak çalışan bir gey)

“Evet, her yıl LGBTİ farkındalık eğitimleri düzenleniyor.” (bilişim sektöründe uzman olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

Bir diğer soruda, katılımcılarımızdan bizzat kendilerine yönelik ayrımcı davranış ve yaklaşımlarla ilgili değerlendirmeler istenmiştir. “İşyerinizde bizzat size yönelik cinsel kimlik ayrımcılığı vakalarıyla karşılaştınız mı? Süreçler nasıl gelişti?” sorusuna verilen yanıtlara dair tablo ile beyanlardan örnekler aşağıda sunulmuştur.



Görüleceği üzere, araştırmamıza katılan toplam 166 kişiden 26’sı, yani yüzde 16’sı cinsel kimliği nedeniyle işyerinde ayrımcılığa maruz kaldığını bildirmiştir. Ek olarak, 82 kişi ise “ayrımcılığa maruz kalmamak için cinsel kimliğini gizlediğini” ifade etmiştir. Özetlemek gerekirse, katılımcıların yüzde 65’i ayrımcılığa uğramıştır veya bunu önlemek üzere kimliğini gizlemektedir. Dolayısıyla, LGBTİ çalışanlar, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerini saklayarak, bunun için özel bir çaba sarf ederek çalışma hayatında yer alabildikleri için henüz iş hayatında ayrımcılık deneyimlerini bütün açıklığıyla görebileceğimiz sonuçlara ulaşamadığımızı belirtmekte yarar olduğunu düşünüyoruz.

İşyerinde ayrımcılığa maruz kaldığını beyan eden katılımcılardan alıntılar aşağıda sunulmuştur ve yaygın karşılaşılan yapısal sorunlara işaret etmektedir.

“Ciddi mobbing ile karşılaşıyorum kimliğimi tam gizleyemediğim için. Efemineyim. Mobbingten sonra her şey benim için zorlaştı.” (eğlence sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir gey)

“Konuşma tarzımı bir nonoşa benzeterek dalga geçiyorlar.” (eğitim sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir biseksüel trans erkek)

“Alay, dışlama ve taciz.” (havacılık/ulaştırma sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir heteroseksüel trans kadın)

“Genellikle sözel aşağılama ve psikolojik baskı düzeyinde.” (gıda sektöründe işçi olarak çalışan bir gey)

“İşyerinde her zaman trans kimliğimi gizlemek zorunda kaldım; bundan ağır ayrımcılık olabilir mi? Birileri fark ettiğinde de hep baskı ve şantaj konusu oldum.” (bilgi sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

“İmalar, şakalar, itici bakışlar... Resmi (yönetici düzeyindeki tiplerden gelen) bir ayrımcılık olmadı. Kurumsal politika olarak homofobi benimsemiyor sanırım ama kişilerin homofobileri işyeri kültürüne yansıyor.” (yayıncılık sektöründe uzman olarak çalışan bir queer)

“Zaman zaman cinsel kimliğimi sorgulamak için ben gizlememe, özellikle sıradan davranmama rağmen sorgulamaya kalkanlar, ‘yoksa sen de onlardan mısın’ diyen ima yollu ve taciz biçiminde takılanlar oldu.” (bankacılık/finans sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel erkek)

“Bizzat kendime yönelik olmasa da eşcinsellikle translarla filan ilgili şakalar, ayrımcı laflara maruz kalmak da insanı zorluyor.” (reklam sektöründe uzman yardımcısı olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Sürekli transfobik ve homofobik sözlerle, fıkralarla, WhatsApp grubunda karikatürlerle karşılaşıyorum. Ben kendimi gizlemeye çalışıyorum; başka kendini gizleyen de varsa onlar da benim gibi içten içe ölüyorlardır.” (inşaat/mimarlık sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

Cinsel kimliklerine ve cinsiyet geçiş süreçlerine dair daha görünür olmaları nedeniyle trans çalışanların maruz bırakıldığı ayrımcılık biçimleri daha doğrudan ve müdahaleci biçimler alabilmektedir.

“Gerek müşteri gerekse çalışanlar tarafından alaycı, küçümseyen bakışlarla ve tacizlerle karşılaştım cinsiyet geçişim sürerken. Çalışanlar yönetim tarafından uyarıldı ve davranışlarını değiştirmek zorunda kaldılar. Geride kaldı şimdi bunlar artık olmuyor.” (mağazacılık sektöründe uzman olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

“Ameliyat süreçlerim tamamlanmadı. Pembe kimliğim var diye kullandığım tuvaletlere müdahale edildi; mobbinge maruz kaldım; mesaim dışında iş verildi.” (inşaat/mimarlık sektöründe uzman olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

“Trans erkek olduğumu iş arkadaşlarımdan biriyle paylaştım ve akabinde ofisimize gelen insanlara ‘yok ya kadın o’ gibi ifadeler kullandığını duydum. İnsanların sözlü tacizlerine maruz kaldım.” (medya sektöründe araştırmacı olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

Geçtiğimiz senelerde olduğu gibi 2017 araştırmasında da bazı kadın katılımcılar cinsiyet ile cinsel yönelim temelli ayrımcılıkların iç içe geçmiş doğasına, **yani çoklu-ayrımcılığa** vurgu yapmışlardır.

“Kadın olmamdan kaynaklı sorunlar yaşıyorum. Terfi alamıyorum, daha az maaş alıyorum. Lezbiyen olduğumu gizleyerek yaşamak zorunda bırakılmak da apaçık ayrımcılık değil mi?” (tekstil sektöründe uzman olarak çalışan bir lezbiyen)

Bazı ayrımcılık deneyimleri üstü örtülü biçimlerde gerçekleşmektedir ve çalışandaki **“potansiyel ayrımcılık”** tehdidi algısını güçlendirmektedir.

“Birkaç defa amirim ve iş arkadaşlarım ‘sende bir hâl var ama’ diye yüklendiler. Onur Yürüyüşü zamanında ‘seninkiler mi bu yürüyenler’ dediler. Oralı olmadım ama çok gerildim belli etmeden.” (inşaat/mimarlık sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

“Üstü örtük ‘klasikleşmiş’ laflarla ağzımdan laf almaya çalışıyor birçok personel. *Straight* gibi davranmadığım için de hetero erkeklerin kurduğu diyaloglardan hissedilen, tam olarak adlandırılmayan bir şeyler var.” (eğitim sektöründe orta düzey yönetici olarak çalışan bir gey)

Bazı katılımcılarımız ise potansiyel ayrımcılık biçimlerini ve **içselleştirilmiş ayrımcılığı** işaret etmişlerdir.

“Gizlenmek, bu konuda tetikte olmak da elbette bir tür şiddet ve ayrımcılık. Bu konuyu herhangi bir yetkiliye taşımadım, çünkü böyle bir ufkumuz yok. Biri bize direkt

fiziksel şiddet uygulamadıkça, yaşanan diğer şiddet biçimlerini kendimize reva görüyor olabiliriz. Yani içselleştirmiş olabiliriz bu durumları.” (inşaat/mimarlık sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)

“İşyerindeki genel kültürden, insanların kurduğu iletişimden, homofobik şakalardan filan tahmin edebiliyorsunuz. Eğer gey olduğumu anarlarsa mutlaka sorun yaşarım diyorum ve kendimi kısıtlıyorum. Bu da bir ayrımcılığa maruz kalmak bence.” (bilşim sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)

Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

Katılımcılara, “Maruz bırakıldığınız ayrımcılık vakalarını şirket içi, sendikal veya yargısal mercilere bildirdiniz mi? Süreçler nasıl gelişti? Bildirmediyseniz neden?” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Buradaki temel bulgu, biri dışında hiçbir doğrudan veya dolaylı ayrımcılık vakasının, potansiyel ayrımcılık ortamının veya destekleyici müdahale ihtiyacının yetkililere bildirilmediği şeklindedir. Ayrımcılığı şirket yönetimine bildiren bir çalışan ise daha sonrasında susmayı tercih etmiştir.

“Şirket içinde bildirim yaptım, müdürlüğe. Transfobiye maruz kalmaya devam ettim ama işimi kaybetmekten korktuğum için susmayı seçtim maalesef.” (inşaat/mimarlık sektöründe uzman olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

Ayrımcılığa maruz kaldığını belirten 26 çalışanın aktarımlarından örnekler aşağıdaki gibidir.

“İşi kaybetme korkusundan ve mobbing uygulandığı için hiçbir şekilde şikâyetçi olmadım.” (bilşim sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

“Bağlı bulunduğum sendika, patronlara çalıştığı için bu tür hadiseleri bildirmenin anlamsız olduğunu düşünüyorum.” (gıda sektöründe işçi olarak çalışan bir gey)

“Hayır, bu durumda ailem de öğrenirdi.” (eğlence sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir gey)

“Başvurmadım çünkü bir sonuç alabileceğime ve ülkede hukukun herkes için eşit derecede bulunduğuna inancım yok.” (mağazacılık sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir biseksüel erkek)

“Sonuç alacağıma inanmadığım için. Hatta daha da kötüsü olabilir, ben suçlu çıkabilirdim.” (inşaat/mimarlık sektöründe hizmet personeli bir heteroseksüel trans erkek)

“En azından birkaç kişi daha olsa bunu birlikte yapabilirdim. İlle eşcinsel olmalarına da gerek yok; bunu bir insan hakları meselesi olarak kavrasınlar yeter.” (reklam sektöründe uzman yardımcısı olarak çalışan bir biseksüel kadın)

Bir çalışan ise ayrımcılığa uğradığı işyerinden ayrılarak, LGBTİ çalışanlar arasında görülen bir “başa çıkma yöntemi” olan “evden çalışma” alternatifini gündemine aldığı belirtmiştir.

“Bildirmedim. Uğraşmaktan korkmuş olabilirim. Bulaşmak istememiş de olabilirim. Emin değilim. Geçirtmeyi tercih ettim. Ya da iş yerinden kurtulma alternatiflerimi değerlendirdim. Zaten çalışma ortamı başka açılardan da sıkıntılıydı. Evde çalışmaya başladım.” (yayıncılık sektöründe uzman olarak çalışan bir queer)

Ayrımcılığa maruz bırakılmamak için cinsel kimliğini gizlediğini beyan eden katılımcıların yanıtlarından örnekler aşağıdaki gibidir.

“Bildirmemek demek gizlenmeye devam etmek demek. Bildirilse bile o süreçlerin nasıl sancılı olacağını ve insanı umutsuzluğa sürükleyeceğini tahmin etmek zor olmazdı.” (sağlık sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Yargısal mercilere bildirim konusunda yeterli bilgiye sahip olmadığım ve sonucun olumlu olmayacağı düşüncesi ile bildirim yapmadım.” (sivil toplum kuruluşunda orta düzey yönetici olarak çalışan bir gey)

“Kalsaydım da asla bildirmezdim başıma daha fazla iş almamak için.” (eğitim sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir gey)

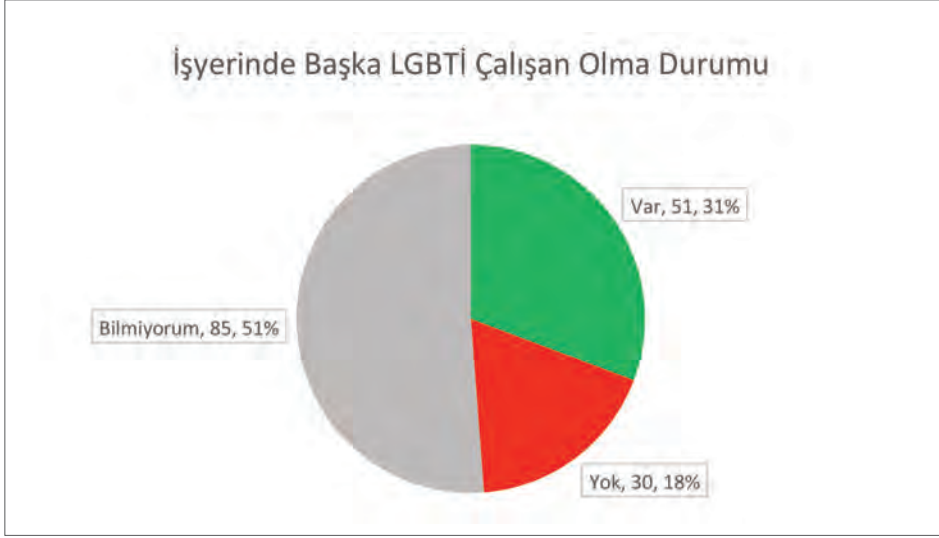
“Karşılaştım da çözüm bulunabileceğini düşünmüyorum.” (bankacılık/finans sektöründe uzman yardımcısı olarak çalışan bir lezbiyen)

İşyerinde ayrımcılık karşısında katılımcılarımızın tavır alışlarına ilişkin ifadeleri genel olarak önceki yıllardaki araştırmalarımızın sonuçlarıyla tutarlıdır. LGBTİ çalışanlar ayrımcılık karşısında işlerini kaybetme, daha ağır bedeller ödeme olasılığı, cinsel kimliklerinin kendi kontrolleri dışında açığa çıkmasından çekinme, iş dışındaki hayatlarında karşılaşılabilecekleri zorluklar ve benzeri nedenlerle haklarını arayamamaktadırlar. Önemli bir bulgu da, LGBTİ çalışanların ayrımcılığa karşı haklarının korunacağına dair inançsızlıklarıdır. Bunun nedeni, gerek kurumsal gerekse hukuksal yaklaşımın yetersizliği olabilir. LGBTİ çalışanlar, ayrımcılıkla mücadele etmelerinin daha büyük ayrımcılıklara yol açabileceği hatta bu durumun iş dışına da taşabileceği kaygısı yaşamakta ve sessiz kalmaktadırlar.

İşyerindeki Diğer LGBTİ Çalışanlar ve Onlara Yönelik Ayrımcılık Tanıklıkları

İşyerinde Başka LGBTİ Çalışan Olma Durumu

Anketimizde yer alan, “İşyerinizde sizin dışınızda LGBTİ çalışanlar var mı? Varsa, aranızda herhangi bir dayanışma bulunuyor mu?” sorusuna katılımcılarımızın verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların üçte bire yakınının, yani 51 kişinin “başka LGBTİ çalışanlar var” yanıtı verdiği görülmektedir. Yarıdan fazla katılımcı bunu bilmediğini ifade ederken, sadece 30 kişi (yüzde 18) “yok” yanıtını tercih etmiştir.



Bu tablo, LGBTİ çalışanlar arasında tanıdık tavsiyesi ile işe girme oranının yüksekliği ile birlikte değerlendirilmelidir. Hatırı sayılır sayıda LGBTİ istihdam alanında diğerlerine göre daha LGBTİ dostu olduğu bilinen veya düşünülen şirketlere, işverenlere yönelmektedir. Bu bulgu, LGBTİ çalışanların ayrımcılık deneyimleri konusunda sessiz kalmaları bulgusuyla birlikte düşünüldüğünde, işyerlerinde LGBTİ çalışanların oluşturduğu bir sosyal destek ağının çok önemli olduğu düşünülebilir; kurumsal prosedürlerin ya da yönetim anlayışının sağlayamadığı destek ve dayanışma ihtiyacını LGBTİ çalışanlar birbirleri için sağlamakta ve çalışma ortamında ortaya çıkan ayrımcılıkla başa çıkabilmek bir ölçüde mümkün olmaktadır.

Bu 51 kişiden 30'u, LGBTİ çalışanların arasında dayanışma bulunduğunu aşağıdaki örneklerle açıklamıştır. Görüldüğü üzere dayanışmanın içeriksel ve biçimsel niteliği farklılık göstermektedir.

“Yapılan işlerde ve işverene tavır koyma noktasında birbirimizi destekliyoruz.” (araştırma sektöründe araştırmacı olarak çalışan bir lezbiyen)

“Evet, LGBTİ çalışanlarımız var. Şirketimiz zaten LGBTİ-dostu bir şirket. Şirket içerisinde sürekli aktif çalışmalar yapan LGBTİ grubumuz da var.” (bilişim sektöründe uzman olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

“Şirket içinde LGBTİ çalışanların ve destekçilerin oluşturduğu resmi bir grubumuz var.” (e-ticaret sektöründe orta düzey yönetici olarak çalışan bir gey)

“Birçok kişi var ve aramızda iletişim ve dayanışma bulunuyor haklarımıza ve sorunlarımıza ilişkin; bu da insana güvence veriyor.” (mağazacılık sektöründe uzman olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

“Benim bildiğim sadece takım arkadaşım var. Onlarla da tabii iş yerinde rastladığımız ayrımcı tutumlara karşı birbirimize destek oluyoruz. Senin gibi birinin olmasını bilmek bile manevi bir destek oluşturuyor.” (bankacılık/finans sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel cinsiyetsiz)

Sorumuza “var” yanıtını veren 51 kişiden 20’si, şirketlerinde aralarında bir dayanışma olmadığını belirtmiştir. Bazıları bunu gereksiz bulduğunu düşündüğünü ifade ederken, bazı katılımcılar ise dayanışma için şartların elvermediğini vurgulamıştır. İşyerinde LGBTİ çalışanlar arasında dayanışmayı gereksiz bulan ya da buna ihtiyaç duymayan katılımcılarımız, cinsel kimliğin “özel hayat” konusu olduğunu düşünen katılımcılarımız ile benzer düşünsel temelden hareket etmektedirler. Ayrıca katılımcılarımızın ifadelerinden anlaşıldığı üzere bir başka faktör de, LGBTİ çalışanların oluşturabilecekleri bir dayanışma ya da birlikte davranma halinin ek baskılara yol açabileceği korkusudur.

“Neden bulunsun ki sırf bu ortaklıktan? Herkes işine bakıyor.” (eğlence sektöründe uzman olarak çalışan bir cinsiyetsiz panseksüel)

“Başka çalışanlar var ama aramızda yakın bir ilişki ya da dayanışma yok. Bir arada çok göze batmamaya çalışıyoruz. Ortam zaten diğer işletmelere göre rahat; durduk yere germeyelim diye.” (turizm sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir gey)

“Farkında olduğum kişiler var ancak iletişimde değiliz. Hollanda merkezli şirket olmamıza rağmen kimliğime dair açık davranmaya çekiniyorum. Onlar da öyle hissediyor olabilirler.” (bankacılık/finans sektöründe uzman yardımcısı olarak çalışan bir lezbiyen)

Bir katılımcımız ise böyle bir dayanışma ağının kurulmaya çalışıldığı ancak şirket tarafından engellendiği durumlardan bir örnek paylaşmıştır.

“Yıllar önce böyle bir ağ kurulmaya çalışılmış ama yönetim tarafından anlaşılınca tabiri caizse püskürtülmüş. O insanlardan hiçbiri okulda değil şimdi.” (eğitim sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir gey)

Bir diğer kişi ise lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks çalışanların kendi aralarında bölümlendiği durumlara işaret etmiştir. Bu bulgu da, türdeş benzerliklerin grup aidiyeti açısından belirleyiciliğinin hayatın her alanında olduğu gibi iş yaşamında da etkili olabileceğini göstermektedir.

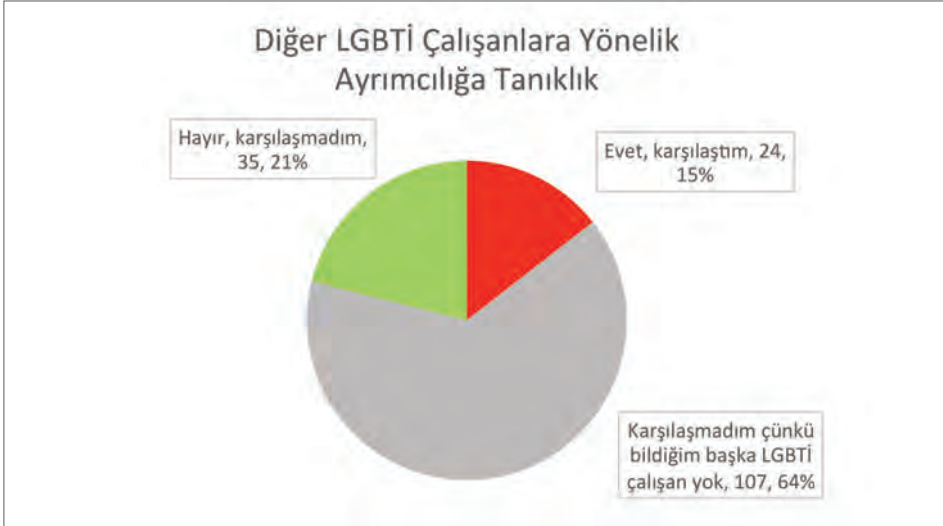
“Geyler birbirileri arasında gruplaşmış durumda.” (bilişim sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

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. Bu bulgu da önceki yıllardaki araştırmamızın bulgularıyla tutarlıdır.

İşyerindeki Diğer LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri

İşyerlerinde yaşanan **ayrımcılık tanıklıkları** ile ilgili sorumuz, “İşyerinizde diğer LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılık vakalarıyla karşılaştınız mı? Süreçler nasıl gelişti?” şeklinde olmuştur. Bu soruya katılımcılarımızın çoğunluğu “hayır” yanıtı vermiştir.

Değerlendirirken, daha önceki “işyerinizde sizin dışınızda LGBTİ çalışan var mı” sorusuna katılımcıların toplam 115'inin, yani yüzde 69'unun “yok” veya “bilmiyorum” yanıtı verdiklerini akılda tutmak gerekir. Yani katılımcının şirketinde kendisi dışında LGBTİ çalışanların var olduğunu belirtme oranının yüzde 31 (51 kişi) olduğu araştırmada, aşağıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere yüzde 15 oranında, yani 24 kişi ayrımcılığa tanıklık ettiğini beyan etmiştir.



Söz konusu tanıklıklardan örnekler aşağıda sunulmuştur.

“Bir çalışan ihbar edildi.” (sağlık sektöründe orta düzey yönetici bir queer)

“Geçtiğimiz aylarda tanıdığım bir çalışan gey olduğu için terfi alamadığını söyleyerek istifa etti.” (bilişim sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)

“İşten çıkarıldı trans erkek olduğu için.” (havacılık/ulaştırma sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir heteroseksüel trans kadın)

“Bir gey arkadaşşıma ‘sen sapık mısın, adam ol yoksa kovulursun’ dendi.” (bilişim sektöründe hizmet personeli bir heteroseksüel trans erkek)

“Yabancı uyruklu çalışanın arkasından eşcinsel olduğu ile ilgili sık sık konuşmalar yapıldığına şahit oldum. Hatta bu yakıştırma hedef gösterir bir şekilde küçük çocuklara aktararak onların da böyle düşünmesini sağladılar.” (eğitim sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)

“Araştırma sektöründe trans bireylerle görüşmeler yapamıyoruz. Ofis içerisinde ‘geylerle² anket yapmak yasak’ diye sürekli uyarılar alıyoruz. Lezbiyen çalışanlar içinse geneli uyarır gibi ama özelde onlara yönelik, ahlaksız davranışlarda bulunmamak konusunda sık sık uyarılar yapılıyor. Açıklayan kişiler yoğun taciz yaşıyor.” (araştırma sektöründe araştırmacı olarak çalışan bir lezbiyen)

“Bir çalışanın gey olduğu için yeri değiştirildi. Kendisiyle anlaşamayan yöneticisi yerine benim yöneticime verildi. Adam buna pislik muamelesi yapıyormuş. Hala görevde. Kol kırıldı yen içinde kaldı yani.” (turizm sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir gey)

“Sürekli sulu şakalara malzeme oluyor LGBT’ler ve buna maruz kalmak son derece yorucu. Bir eğitim kurumu olmasına rağmen söz konusu LGBT hakları olunca seviye erkek kahvesinden farklı değil.” (eğitim sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Lezbiyen olduğunu düşündüğüm çalışana erkeksi olduğu için amiri dahil ‘erkek Fatma, delikanlı kadın’ filan deniyor. ‘Sevgilin niye yok, bizle tanıştırmaya utanıyor musun’ diye soruluyor. Bazen gözleri kızarıyor ama genelde alttan alıyor. Rahatsızlığından ve kendini suçlu hissetmesinden benim gibi eşcinsel olduğunu anlayabiliyorum.” (turizm sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir gey)

2 Orijinal yanıtta “gey” sözcüğü yerine büyük çoğunluk gey tarafından tercih edilmeyen ve kullanımına karşı çıkan argo karşılığı kullanılmıştır.

“Trans erkek bir çalışanın görevine kılıfına uydurulmuş yeni uygulamalar ışığında son verildi.” (eğitim sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir gey)

“Karşılaştım ancak bu sorunlar daha sonra Çeşitlilik Komitesi kurularak aşıldı. Bu geçiş süreci yaklaşık 2 yıl sürdü.” (hukuk şirketinde orta düzey yönetici bir biseksüel kadın)

“LGBTİ çalışanlar ya dışlı olmak zorunda ya da kasılıyorlar; saklama hali kasıntı bir durum yaşıyor. İşyerinde uzun süre devam edemiyorlar; gizleme psikolojisindeki-ler işten ayrılıyorlar. Buna benzer şeyler gözlemledim.” (yayıncılık sektöründe uzman olarak çalışan bir queer)

Bir katılımcı ise sivil toplum kuruluşunda çalışmasına rağmen LGBTİ'lerin insan hakları ile ilgili etkinlikler gündeme geldiğinde dirençle karşılaştığı bir örneği paylaşmıştır. Bu bulgu LGBTİ varoluşun “tekil” olarak “kabul edilebilir” bulunmasına rağmen kamusal görünürlük ve talepler durumunda ise aynı biçimde desteklenmeyebildiğini göstermektedir.

“Aktivizm işin içine girdiğinde hoş karşılanmama gibi durumlar oluyor.” (sivil toplum kuruluşunda uzman olarak çalışan bir biseksüel kadın)

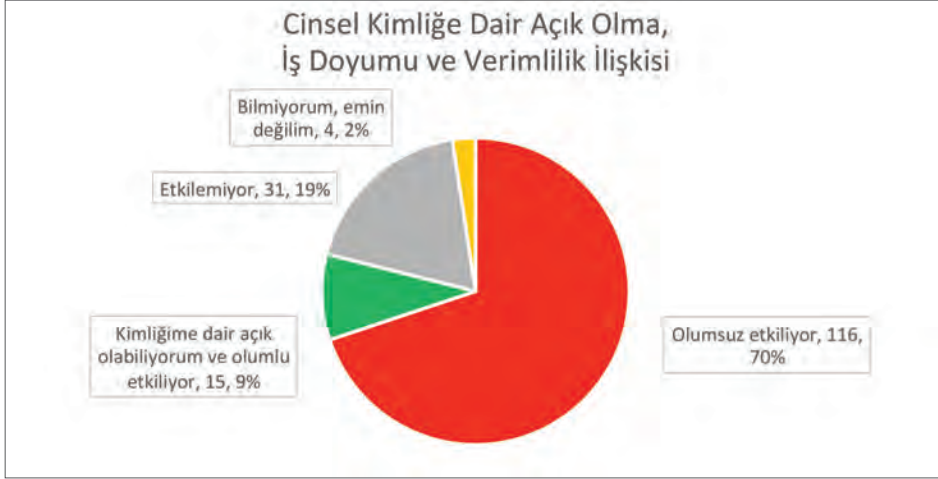
Katılımcılarımızın işyerlerinde çalışan diğer LGBTİ kişilere yönelik ayrımcı uygulamalar konusundaki tanıklıkları, kendi ayrımcılık deneyimlerine benzer meselelerde ortaya çıkmaktadır. Bu bulguda dikkate değer olan bu tanıklıkların genelde duyumlara dayanması, doğrudan tanıklıkları genel olarak yansıtmamasıdır. Ayrıca katılımcılarımızın % 15'i tanıklık bildirmiştir; bu oran yaklaşık olarak katılımcılarımızın kendi ayrımcılık yaşantılarının oranlarıyla aynıdır (% 16). Yüzde 64 oranında kişi işyerinde bildiği açık LGBTİ çalışan olmadığını söylemiştir. Bu bulgu kendi başına önemlidir ve ayrımcılık deneyimlerinin çoğunlukla doğrudan gözlenebilir nitelikte olmadığını işaret etmekte ve ayrımcılığa maruz kalan kişilerin de bu deneyimi açıkça beyan edememeleri gerçeğini ortaya koymaktadır. Bunun nedeninin büyük ölçüde katılımcılarımızın işini kaybetme ya da çalışma koşullarının daha da ağırlaşacağı endişesi olduğu düşünülebilir.

İşyerinde Ayrımcılık, İş Doymu ve Verimlilik İlişkisi

Anket kapsamında yöneltilen bir diğer soru, “Cinsel kimliğiniz nedeniyle yaşadığınız ya da yaşama olasılığınız olan durumlar, işyerindeki verimliliğinizi ve iş doyumunuzu nasıl etkiliyor?” olmuştur.

Katılımcılarımızın üçte ikisinden fazlası (166'da 116 kişi), işyerindeki ayrımcı, önyargılı, potansiyel olarak ayrımcı veya destekleyici olmayan ortamın LGBTİ çalışanla-

rın iş doyumunu ve verimliliğini olumsuz etkilediğini ifade ederken, 15 kişi cinsel kimliğine dair açık olabilmenin işyerini ve işi sahiplenmelerine olumlu motivasyon kattığını vurgulamıştır.



Katılımcılarımızın beyan ettiği olumlu veya olumsuz etkiler farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Bunları ortaya çıkarmak için sorduğumuz **açık uçlu** soruya “**olumsuz etkilendikleri**” şeklinde yanıt veren katılımcılarımızın verdiği beyanlardan örnekler aşağıda sunulmuştur.

“İş arkadaşlarımla sosyalleşmekten kaçınıyorum.” (eğitim sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel interseks)

“Sürekli tetikte olma hali konsantrasyonumu bozuyor.” (havacılık/ulaştırma sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Gün içinde tedirginliğim oluyor. Onu söylersem anlarlar mı bunu yaparsam fark edilir mi diye düşünüp kendimi kısıtladığım durumlar çok fazla...” (mağazacılık sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)

“Gerçekte olmadığım biri gibi davranmak zorunda kalıyorum. Hiçbir zaman işimden keyif alamadım.” (bilişim sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

“Etkisini anlamayacak kadar ikiye böldüm hayatımı diyebilirim.” (lojistik şirketinde orta düzey yönetici olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Cinsel kimliğimi açıkça ifade edemediğim için bazı durumlarda kendimi oraya ait hissetmiyor ve işimin daha iyisini yapabilecek iken ya yapmaktan vazgeçiyor ya da



sadece yapmak için yapıyorum. Zaman zaman aidiyet eksikliğinden dolayı özgüveni mi kaybediyor ve psikolojik olarak çöküntü yaşıyorum.” (sivil toplum örgütünde orta düzey yönetici olarak çalışan bir gey)

“Beni oldukça geriyor çünkü bir şekilde sevgilimin olup olmadığı ya da ne zaman evleneceğim soruları hep geliyor. Başka erkek arkadaşlarımın fotoğrafını gösterip sevgilim olduğunu söylüyorum. Ya da kız arkadaşım ile konuşurken rahat olamıyorum. Saçma sapan eşcinsel şakaları yapıldığında sinir olmama rağmen susmayı tercih ediyorum. Orada olmak, çalışmak istemiyorum ama zorundayım.” (tekstil sektöründe uzman olarak çalışan bir lezbiyen)

“Güvensizlik hissediyorum zaman zaman. Şirket bir sarsıntı geçirse ilk benim başım yananacak hissi. En zayıf halka hissi gibi.” (eğitim sektöründe uzman olarak çalışan bir queer)

“Kendimi işe ve işyerine tam veremiyorum. Gerçek samimi arkadaşlıklar kuramıyorum. Örneğin özel hayatımdan bir mesele ile işe gelsem gerçekten dertleşebileceğim kimse yok.” (tekstil sektöründe uzman olarak çalışan bir lezbiyen)

“Açık olamamak hele de bir hak örgütünde, yaptığım işi sorgulamama sebep oluyor.” (sivil toplum kuruluşunda üst düzey yönetici olarak çalışan bir panseksüel kadın)



“Ofisimdeki kişilere uzak davranıyorum. Homofobik ve transfobik olduklarını konuşmalarından fark ettim ve dışarıda ortaklaşa yapılan etkinliklere katılmıyorum. Böylece daha uzak ve soğuk biriymişim gibi oluyor. Yanlarında açık olabilseydim daha rahat davranabilirdim ofiste.” (sivil toplum kuruluşunda uzman olarak çalışan bir *bigender* biseksüel)

“Uzun süreli çalıştığım bir işyerinde herkes anlayışla karşılaşmış, bana erkek ismiyle hitap etmeye başlamıştı. Gurur vericiydi ve özgüvenimi artırmıştı. Şu anda ise berbat bir yerde çalışıyorum. Bu kadar etkiliyor işte.” (gıda sektöründe işçi olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

Bulgularımız genel olarak değerlendirildiğinde, iş hayatında cinsel kimliğe yönelik deneyimler sadece kişisel iyi olma halini etkilememektedir; aynı zamanda iş hayatında beklenen performans ve verimliliği de doğrudan belirlemektedir. Görüldüğü üzere, katılımcılarımız dışlanma, öfke dahil olumsuz duygular yaşama ve gelecek duygusunun olumsuz etkilenmesi biçiminde ortaya çıkan sonuçları vurgulamışlardır. Bu durum çalışma ortamındaki genel motivasyonlarını kırmakta ve verimliliklerini olumsuz etkilemektedir.

Katılımcılarımız tarafından açıkça belirtilmese de dikkat eksikliği, konsantrasyon yetersizliği ve benzeri olumsuz sonuçlar da beklenebilir. Çünkü LGBTİ çalışanlar, çalışma süreçlerinde gerek işyeri gerekse işyeri dışındaki pek çok engellenmeyle başa çıkmak için çeşitli başa çıkma stratejileri geliştirmeye odaklanmak zorunda kalmaktadırlar. Aktarımlardan anlaşılacağı üzere bazen bunun farkında bile olmadan yapıldığı ya da aşırı zorlamaya yol açtığı görülmektedir. Ayrıca çalışanlar arasındaki ilişkilerin de olumsuz etkilenmesi söz konusudur; bu da LGBTİ çalışanların işyerinde gereken minimal sosyal desteği dahi bulamamaları sonucuna yol açabilir. Gerçek anlamda kendilerini ortaya koyamamaları, LGBTİ çalışanların işyerlerinde gerçek arkadaşlıklar ve özel hayata da yansıyan, onu besleyen sosyal ilişkiler kurmalarını engellemektedir.

İşyerlerinde açık olan veya LGBTİ haklarını koruyan işyerlerinde çalışan katılımcılarımızın olumlu yanıtları 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.

“Hâlihazırdaki işyerimde cinsel yönelimim ile ilgili son derece rahat davranabiliyorum. Bu iş verimimi olumlu etkiliyor.” (reklam sektöründe uzman olarak çalışan bir lezbiyen)

“Maalesef LGBTİ’ler iş hayatında 1-0 geride başladığı için ekstra performans göstermesi gerekiyor. Yıllarca huzursuz iş hayatlarım oldu. Sürekli kendimi ispat etmek için

çabaladım. İşyerinde değil ama evime döndüğümde çok kötü oluyordum. Burada ilk defa huzurlu hissediyorum ve en uzun süreli çalıştığım yer burası oldu.” (bilişim sektöründe uzman olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

“Cinsel kimliğim açık olduğu için herhangi bir sıkıntı yaşayacağımı düşünmüyorum ve bu işime tam hatta daha da çok motive olmamı sağlıyor.” (çeviri şirketinde uzman olarak çalışan bir lezbiyen)

“Cinsel kimliğimi nedeniyle ayırım gözetmeden destekleyen şirkette daha uzun süre ve işimi severek çalışıyorum. Yaklaşık iki yıldan beri aynı şirketteyim ve öncesinde her altı ayda veya yılda bir şirket değiştirdim. İş tatmini anlamında da işimi daha iyi yapmak istiyorum. Başka bir yerde çalışmayı düşünmek bile yorucu geliyor.” (reklam sektöründe orta düzey yönetici olarak çalışan bir gey)

“İşverenimin bilmesi ve bana destek olması beni işime bağlıyor. Kendimi güvende hissediyorum ve işe verebiliyorum.” (balık/av malzemeleri şirketinde hizmet personeli olarak çalışan bir gey)

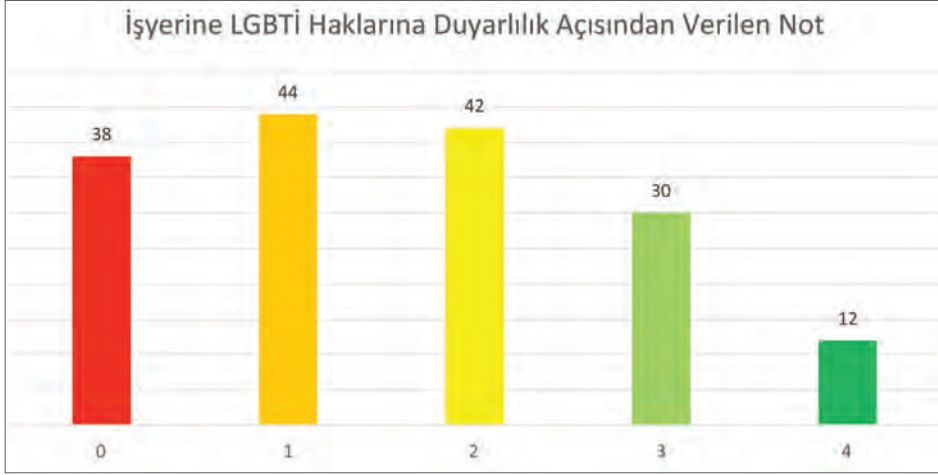
“Küçük ve az çalışanlı bir şirkette çalıştığım için günün neredeyse üçte birini birlikte geçirdiğim insanlarla özel hayatımız ve güncel konularla ilgili diyaloglar kuruyoruz. Bu diyaloglar ofis dinamiğini ister istemez etkiliyor, dolayısıyla LGBT hareketini ve cinsiyet eşitliğini destekleyen olumlu diyaloglar benim için çalışma ortamını daha verimli hale getiriyor ve motivasyon kaynağım oluyor.” (eğitim sektöründe uzman olarak çalışan bir lezbiyen)

Bir katılımcımız ise mevcut işyerindeki olumlu ortamın ters bir etki yaparak kariyerinin ilerlemesine ket vuracağı endişesi taşımaktadır çünkü böyle işletmeler çok sayıda değildir ve çalışan, işyerini değiştirmekten kaçınma veya işyerinin farklı konulardaki eksikliklerini görmezden gelme davranışları gösterebilmektedir. Bu bulgu da, görece olumlu koşullarda çalışan LGBTİ çalışanlarda bile, gerçek bir rahatlama ve eşitlik hissedememe biçiminde ortaya çıkan bir gelecek kaygısının var olabildiğini göstermektedir. Çünkü genel olarak LGBTİ hakları konusunda özgürlükçü bir ortamın olmaması, çalışanların kendi yaşadıkları durumu “istisna” olarak değerlendirmelerine, sürekliliğinden kuşkulanmalarına ve kariyer planlarını çeşitlendirmekten caymalarına yol açmaktadır.

“Emeğimin değersiz kalma korkusu oluyor. Kariyerim böyle sürer mi korkusu oluyor. Her iş ortamı böyle rahat değil çünkü ve buraya çakılıp kalacak mıyım korkusu oluyor.” (hukuk şirketinde uzman olarak çalışan bir gey)

İşyerinin LGBTİ Haklarına Duyarlılığına Dair Genel Değerlendirme

Katılımcılarımıza, çalıştıkları işyerlerini cinsel kimlik 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.

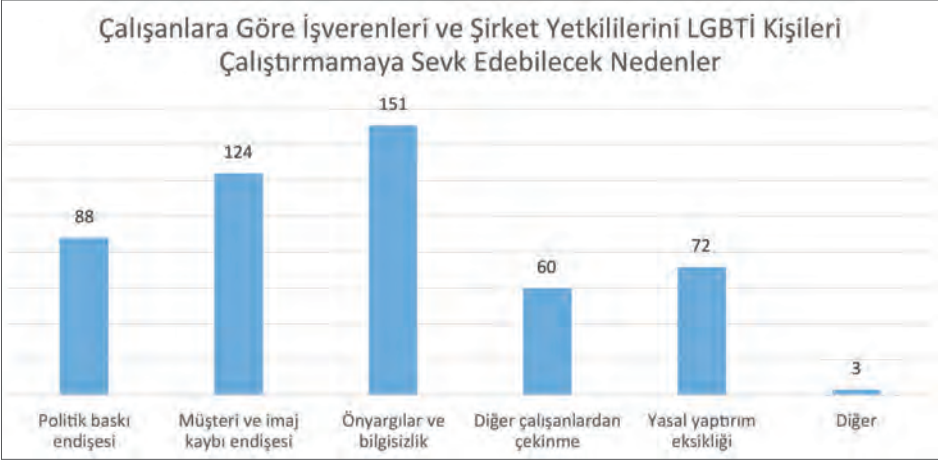


Tabloda görüldüğü üzere, 166 katılımcımızdan 82’si, yani yaklaşık yarısı çalıştıkları kurumu 4 üzerinden 0 ve 1 skorları vererek değerlendirmişlerdir. Yaklaşık dörtte biri ise işyerlerini 2 notuyla derecelendirmiştir; yani ancak “vasat” bulmuşlardır. Sonuç olarak katılımcılarımızın dörtte üçü, işyerlerinin haklara duyarlılığını vasat veya vasatın altında bulmaktadırlar. Ortalamanın üzerinde, yani 3 notuyla değerlendiren çalışanların sayısı 30, yüzdesi 18 olmuştur. Katılımcılarımızdan sadece 12’si, yani yüzde 7’si işyerlerini 4 notuyla, yüksek düzeyde olumlu olarak değerlendirmiştir.

Bu bulgu geçtiğimiz yıllarda elde ettiğimiz bulgularla tutarlıdır. Belki de, işyerlerini haklar açısından çok olumlu (4) olarak değerlendiren katılımcılarımızın değerlendirmelerinin “göreceliliği” üzerinde durmak gerekir. İşyerlerinden duyarlılık açısından memnun olduğunu belirten katılımcılarımız, başka sorulara verdikleri yanıtlardan anlaşılacağı gibi haklara ulaşamamakta, bu göreceli iyi durumun sürekliliğinden kuşkulananmakta, bütünüyle kendilerini ortaya koyamamakta, önlemler olarak ve bu durumun “istisna” olduğunun farkında olarak çalışmaktadır. Bu bulgu, eşitlik ve haklar konusunda iş piyasasının geneline yerleşmiş duyarlılık olmaksızın hiçbir çalışanın bütünüyle mutlu, doyumlu ve güven içinde hissedemeyeceğini göstermektedir.

Çalışanlar Açısından LGBTİ Kişilere Yönelik Ayrımcılığın Başlıca Nedenleri

“Sizce işverenleri veya şirket yetkililerini LGBTİ kişileri çalıştırmamaya sevk edebilecek başlıca üç neden neler olabilir?” sorusuyla, araştırmamıza katılan özel sektörde çalışanlarına işyerlerinde cinsel kimlik temelli ayrımcılığın nedenlerini nasıl yorumladıkları sorulmuştur. Üç seçeneğin işaretlenebildiği bu soruya verilen yanıtlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.



Diğer: “Mahalle baskısı” (2), “ahlakçılık”.

Tablodan da izleneceği gibi geçtiğimiz senelerdeki araştırmalara benzer şekilde katılımcılarımızın en büyük çoğunluğu 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.

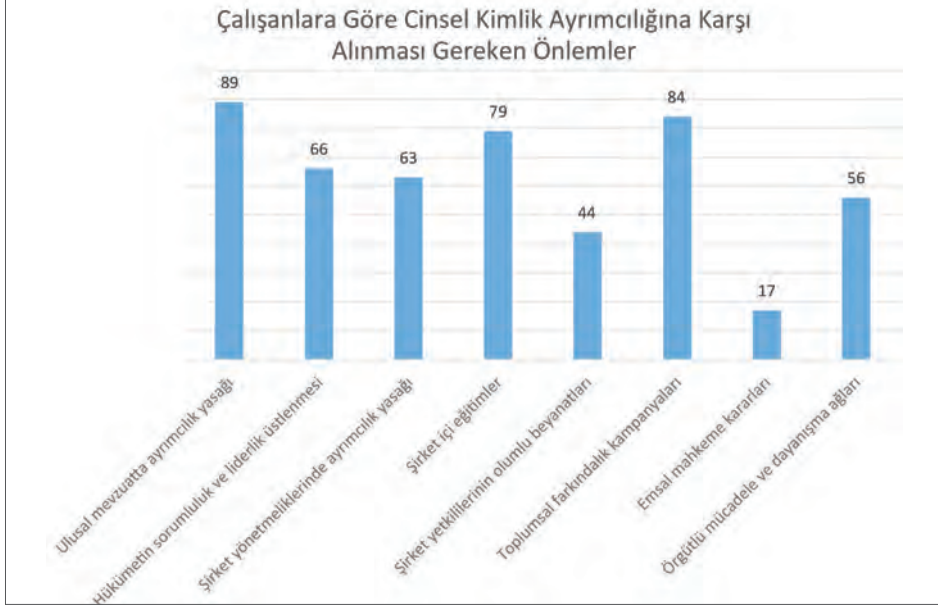
Katılımcılarımızın geçen seneye göre oldukça artan bir bölümü politik baskı endişesinin ve yasal düzenleme eksikliklerinin de var olan ayrımcı sistemi desteklediğini vurgulamaktadır.

En çok tercih edilen ikinci seçenek olan “müşteri ve imaj kaybı endişesi” ise istihdam piyasasında ve kurumsal dünyada insan ve LGBTİ haklarının henüz bir ortak değer haline gelemediği olduğu gerçeğine işaret etmektedir.

Katılımcılarımızın yorumları, LGBTİ varoluşuna ilişkin genel toplumsal arkaplanın ve bu genel anlayışın işyerlerine de yansıdığı farkında olduklarını göstermektedir. Dolayısıyla, işyerlerinde var olan eşitsiz ortamın dönüştürülmesinin görece güçlüğünü de hissediyor oldukları düşünülebilir. Nitekim ikinci sırada sıklıkla belirtilen, işyerinin imajı konusundaki endişelerle eşitlik politikalarına uygun davranmadığı düşüncesi de bu algıyla ilişkilidir.

LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele İçin Öneriler

Araştırma formumuzun son bölümünde katılımcılarımıza, “Sizce işyerlerinde LGBTİ çalışanlara dönük ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca 3 önlem neler olabilir?” sorusu sorulmuştur. Üç seçeneğin işaretlenebildiği bu soruya verilen yanıtlar aşağıdaki tablodan izlenebilir.



Tablodan görüleceği gibi, katılımcılarımızın en büyük bölümü “ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağı” ihtiyacını vurgulamışlardır. Bunu izleyen ikinci en talep edilen önlem olarak, ayrımcılığa karşı genel toplumsal farkındalığı geliştirecek zihinsel ve davranışsal dönüşümlerin yapılması gereği ifade edilmiştir. Benzer bir mantık ile “şirket içi eğitimler” üçüncü tercih olarak öne çıkmıştır.

Katılımcılarımızın, çalışma hayatında ayrımcılıkla mücadele konusundaki önerileri önceki yıllardaki araştırmalarımızla büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Katılımcılarımızın önerileri arasında en büyük sıklıkla “ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağının” yer alması kuşkusuz, yaygın ve hukuksal güvence talebini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte katılımcılarımız, anayasal ya da yasal mevzuattaki değişimlerin, çalışma hayatındaki ayrımcılıkla mücadelede yeterli olmadığını, aynı zamanda toplumsal bir zihniyet dönüşümüne ihtiyaç olduğunu düşünmektedirler. Sonuç olarak yasalar insanlar eliyle hayata geçirilmektedir ve toplumsal kabullenme olmaksızın LGBTİ çalışanların işyerlerindeki yaşam koşullarının bütünüyle değişmesi mümkün değildir. Katılımcılarımızın önemli bir bölümü de gerek yasal gerekse toplumsal dönüşüm ve düzenlemeler konusunda yol alınabilmesi için örgütlü mücadele etme gereğini vurgulamışlardır.



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 S. Serdengeçti tarafından hazırlanmış ve kapsamındaki bilgilerin geçerliliği nedeniyle aynen alıntılanmıştır. Bakınız: <http://www.kaosgidernegi.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 dünyanın teknolojik ve bununla bağlantılı sosyoekonomik 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 karşılaştıkları gibi istihdam 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” yaşanan 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 gözetken 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 bulunulan 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’ın 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 çalışınının 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) 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 Karşısı 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" bulun-

maktadır. Bu gruplar kişilerin cinsel yönelim, ülke, kültür ve benzeri özelliklerini ifade 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 ara-

sında 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 itibarıyla 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'ın yönetim kurulu 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 çalışmalarını 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 puan 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 bildiri imzalamıştır.
- 2014 yılında, Starbucks, tarihinde ilk kez Seattle'daki Genel Merkezi'ne gökkuşaklı 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 destek 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 itibariyle 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 ki 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 ağırları 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 çalışanı bulunan 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 çalışanı ile, 70’ten fazla ülkede faaliyet göstermektedir. şirket’in Türkiye’deki faaliyetleri 1909 yılında başlamıştır. şirketin 2014 yılında 32 milyar avroluk geliri bulunmaktadır.

