

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

Hazırlayanlar

Prof. Dr. Melek Göregenli
Tanju Ş. Serdengeçti

Editör

Murat Köylü



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

Hazırlayanlar: Prof. Dr. Melek Göregenli ve Tanju Ş. Serdengeçti
Editör: Murat Köylü



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

Birinci Baskı: Ankara, 2015

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

Kaos GL
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı, 29/12
Demirtepe / Kızılay – Ankara
Telefon: +90 312 230 0358
Faks: +90 312 230 6277
E-posta: bilgi@kaosgldernegi.org
www.kaosgl.org

Friedrich Naumann
STIFTUNG

FÜR DIE FREIHEIT



SWEDEN

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: Giriş	5
BÖLÜM 2: Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks Çalışanlar Açısından Özel Sektör Çalışanı LGBTİ'lerin Durumu	11
A. Araştırmanın Örneklemi	12
B. İşe Alma Süreci ile İlgili Değerlendirmeler	15
C. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma	25
D. Sosyal Yardım ve Etkinlikler	28
E. İşyerindeki Diğer LGBTİ Çalışanlar	29
F. LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri	30
G. İşyerinde Ayrımcılık, İş Doyumu ve Verimlilik İlişkisi	35
H. İşyerinde LGBTİ Haklarına Duyarlılığı	38
I. LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılığa Karşı Öneriler	42
BÖLÜM 3: İşverenler, Yöneticiler ve İnsan Kaynakları Uzmanları Açısından Özel Sektörde LGBTİ Çalışanların Durumu	47
A. Araştırmanın Örneklemi	48
B. İşe Alma Süreci ile İlgili Değerlendirmeler	51
C. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma	57
D. Sosyal Yardım ve Etkinlikler	59
E. LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri	61
F. Ayrımcılığa Karşı Kamusal Girişimler	63
G. LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılıkla İlgili Değerlendirme ve Öneriler	64
BÖLÜM 4: ABD ve Almanya Menşeli Firmalardan LGBTİ Çalışanların Haklarına Dair Yaklaşımlar	71
A. Arkaplan	72
B. Amerika Birleşik Devletleri Menşeli Firmalar	74
C. Almanya Menşeli Firmalar	83



BÖLÜM

1



Giriş



ayrımcılık, genel olarak, insanların doğuştan getirdikleri, insan olarak doğmakla kendiliğinden kazanmış oldukları hukuki ve etik bir kavram olan “Eşitlik” ilkesinin ihlali şeklinde karşımıza çıkar.

İnsanlar eşit doğarlar; insan olmak bakımından aynıdırlar ve pek çok özellikleri açısından farklılıklarıyla bir arada olurlar. Bu bir arada olma hali içinde ortaya çıkan ayrımcılıklar sadece hukuki ve etik boyutlarıyla bir hak ve hakkaniyet, yani “Adalet” sorunu mudur; yoksa bununla birlikte siyasetin merkezindeki kaygı olan, olması talep edilen bir “Eşitlik” sorunu mudur? Ayrımcılıkla mücadelede adalet sorunsalına odaklanıldığında, ayrımcılığın aşılmasındaki politik sorunlar ve eşikler akla gelirken, siyaset sorunlarına odaklanıldığında ise, politik temelleri olan bir hukuk mücadelesine duyulan ihtiyaç belirginleşmektedir: Eşitlik mücadelesi normatif, yani kural koyucu yapıların değiştirilmesini içermektedir.

Bir eşitlik ve adalet sorunu olarak ayrımcılıkla mücadele, toplumun örgütlenmesini, hukuk sisteminin işleyişini ve benzeri unsurları kapsayan çok boyutlu süreçlerden oluşur. Ayrımcılık öncelikle ister bir hukuk sorunu ister siyaset sorunu olarak tanımlansın, son çözümlemede ve bütün boyutlarının ötesinde, insanlar arasındaki ilişkilerde ortaya çıkan, zihinsel kaynakları ve nedenleri insan olan, “insani” bir sorundur.

Gündelik yaşam içinde, farklı yaşam alanlarında, toplumu oluşturan çeşitli kişi ve grupların kendilerini mutsuz, “verimsiz”, “hasta”, “kusurlu”, “eksik”, “dezavantajlı”, sonuç olarak “yaralı” hissetmelerine neden olan neredeyse normalleşmiş, sıradan bir kötülüktür. Ayrımcılık mağduru olan insanların mağduriyetleri çoğu zaman görünmezdir, alışıldıktır, benimsenmiştir ve hatta “hak edilmiştir”; adeta günlük hayatın değişmez bir parçasıdır. Ayrımcılığın insanlar arası ilişkilerde inşa edilen düşünsel kaynakları ve davranışsal sonuçları olduğu göz önüne alındığında, toplumu oluşturan tüm bireyler ve kesimler açısından bir zihniyet dönüşümünün gerektiği açıktır. Bu zihinsel dönüşümün gerçekleşebilmesi için ayrımcılığın hangi düşünsel yapılar yoluyla oluştuğu, hangi iktidar yapılarıyla korunduğu ve günlük hayatta nasıl somutlaştığı üzerinde durmak gerekir.

Önyargılar yoluyla ve onların sonucunda oluşan ayrımcı tutumlar ve davranışlar, bir kişinin kişisel özellikleri ya da davranışları nedeniyle değil, ait olduğu grubun, bir kısmı da “varsayılan” özellikleri nedeniyle maruz kaldığı olumsuz deneyimlerdir.

Bazen doğuştan getirilen bazen sonradan edinilen özelliklerimiz, aidiyetlerimiz nedeniyle, çoğunlukla insanın kendi iradesiyle değiştiremeyeceği niteliklerimiz yüzünden ayrımcılığın mağduru oluruz. Paradoksal biçimde aynı nedenlerle de diğer insanlara, bizim ait olduğumuz gruba ait olmadıkları için ayrımcılık yapabiliriz; toplumsal bir kısır döngü sonucunda, yukarıda ve aşağıda olanlar değişse de, hepimiz, bir şekilde bir özelliğimiz ya da bir grup aidiyetimiz nedeniyle ayrımcılığın hem faili hem mağduru olabiliriz.

Ayrımcılığın hedefi olan grup aidiyetleri içinde belki de en yakıcı sonuçlara neden olanları; cinsiyet ve cinsel yönelim, cinsiyet kimlikleriyle ilgilidir. Bunun nedeni; cinsiyet, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ile ilgili konuların insanlık tarihi boyunca toplumsal ve politik bir nitelik taşımaları, bu alanda kurulan iktidar sistemlerinin ekonomik ve toplumsal işbölümünü ve paylaşımı belirlemeleri, dolayısıyla her zaman hukuk ve politikanın alanına girmeleridir. Bu alanlardaki ayrımcılıklar, büyük sıklıkla yaşam hakkı ihlallerine dahi neden olabilmektedir ve tüm yaşam alanlarında, tüm insan kültürlerinde makro ve mikro düzeylerde gözlemlenebilmektedir.

Böylesi bir perspektiften hareket eden Kaos GL Derneği, çalışma hayatında cinsel yönelimlere ve cinsiyet kimliklerine yönelik ayrımcılığın görünür kılınması ve verili durumun saptanması amacıyla bir araştırma başlatmıştır. Bu kapsamda; lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks (LGBTİ) özel sektör çalışanları ile işyeri sahipleri, yöneticileri ve insan kaynakları uzmanlarından deneyimler ve görüşler bir araya getirilmiş ve yorumlanmıştır. Ayrıca, ABD ve Almanya menşeli büyük uluslararası şirketlerin konu ile ilgili mevcut politikaları derlenmiştir. Araştırmamızın sonuçları, yukarıda sözünü ettiğimiz sorunun yakıcılığını ve çözüm yollarının varlığını açıkça ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçları, LGBTİ özel sektör çalışanlarının, çalışma ortamlarında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerini büyük oranda saklamak zorunda kaldıklarını göstermektedir. Cinsel kimlikleri açısından açık olan katılımcıların ise maruz kaldığı veya karşılaştığı pek çok önyargılı tutum ve ayrımcı davranış ifade edilmiştir. Ne yazık ki, araştırma sonuçlarımız, Türkiye'deki işyerlerinin büyük çoğunluğunda LGBTİ çalışanları gerek ayrımcılığın olumsuz sonuçlarından koruyacak gerekse özel ihtiyaçlarına cevap verecek prosedürlerin ve uygulamaların bulunmadığını göstermektedir. Bundan ötesi, Anayasa'da ve İş Kanunu'nda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığın korunan kategoriler arasında yer almaması, LGBTİ vatandaşlar açısından “Eşit Vatandaşlık” ilkesinin hayata geçirilmesinin önündeki başlıca engel, başlıca yasal eksiklik olarak karşımızda durmaktadır.

Araştırma sonuçları, mevcut durumun sadece LGBTİ çalışanlara yönelik doğrudan veya dolaylı, açık veya örtülü ayrımcılıklara yol açmadığını, aynı zamanda çalışanların ve işyerlerinin gerçek performanslarının ortaya çıkmasını engellediğini, işyeri barışını olumsuz etkilediğini ve işyeri verimliliğini düşürdüğünü göstermektedir.

Cinsel kimliği açık olan çalışanlara yönelik ayrımcılık daha açık ve net biçimlerde yaşansa da, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğinin açık olmadığı durumlarda bile, önyargılar, yorumlar, imalar ve tahminler bu kişiler açısından istihdam alanına tam ve etkin katılımı engelleyici ve mağdurlaştırıcı olmaktadır.

Araştırmamızın sonuçları olumlu bulgulara da işaret etmektedir. LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılıkla ilgili sorularımıza ve alınması gereken önlemler konusuna neredeyse tüm katılımcılarımızın ayrıntılı ve söz birliği içinde yanıt vermesi, olumlu bir sonuç olarak, ayrımcılığa ilişkin genel bir farkındalığın olduğu yönünde değerlendirilebilir. Kuşkusuz, araştırmamıza katılma tercihinde bulunmak da bu duyarlılığın başka bir göstergesidir. Nitekim son soruda, katılımcılarımızdan başka bir öneri ya da görüşleri olup olmadığını belirtmeleri istenmiş ve bu soruya verilen yanıtlarda katılımcılarımızın büyük bölümü, böylesi araştırmaların sağlayacağı farkındalığın özel sektörde çalışan LGBTİ işgücüne yönelik ayrımcılığın önlenmesinde yararlı olacağını düşündüklerini ifade etmişlerdir. Genel olarak, soruna dair farkındalık ve mevcut olumsuz durumun değiştirilmesi gereğine destek biçiminde ortaya çıkan bu sonuç değerlidir ve geleceğe ilişkin umut beslememize neden olmaktadır.

Soru formunda yer alan ve işverenlere, yöneticilere, insan kaynakları uzmanlarına ve LGBTİ çalışanlara ortak olarak yöneltilen, "Sizce işyerlerinde LGBTİ çalışanlara dönük ayrımcılığa karşı alınması gereken önlemlerin en önemlileri ve acilleri neler olabilir?" sorusuna verilen yanıtlar da LGBTİ çalışanlar ile şirket yetkilileri arasındaki benzer görüşleri gün yüzüne çıkarmıştır. İki grup da, genel bilinçlendirme, toplumsal değişim, zihniyet değişikliği ile ilgili çalışmalar yapılması, eğitim ve benzeri önlemleri sıklıkla dile getirmişlerdir. Koruyucu yasal düzenlemeler; Anayasa'da, İş Kanunu'nda ve şirket yönetmeliklerinde yapılması gereken değişiklikler de dile getirilen önlemler arasındadır. Alınacak önlemlerin görünür kılınması amacıyla kamu-sallaştırılmasının ve LGBTİ'leri istihdam etmeye yönelik pozitif ayrımcılığın gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca, şirketlerin LGBTİ çalışanlara eşit mesafede olduğuna dair kamuoyuna açık bildirimler, ayrımcılıkla mücadelenin başarılması, LGBTİ çalışanlar ile diğerleri arasında gerçek karşılaşmaların yaşanması, sosyal diyalogun sağlanması ve eşit istihdam ve eşit vatandaşlık koşullarının yaratılması açısından yararlı görülmektedir.

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıklar, hayatın her alanına sinmiş homofobik ve transfobik önyargılardan kaynaklanmaktadır ve önüne geçilebilmesi için de kanun yapıcılarının, siyasi yetki ve sorumlulukları olan yöneticilerin, yargı ala-

nının, sivil toplum örgütlerinin, uluslararası kuruluşların, medyanın ve her kesimden insanın ortak çabasına ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrımcılığa ve şiddete karşı mücadelenin başarılmasında en etkili yöntemler eşitliğe yönelik kanunlar koyma, var olan kanunları düzenleme ve yeni sosyal normlar oluşturmaktır.

Türkiye açısından baktığımızda, çok yönlü ve hızlı bir sosyal değişimin gözlemlendiği, nüfus özellikleri ve hareketliliğinin bu sosyal değişimi daha da boyutlandığı bir toplumdaki söz etmekteyiz. Türkiye, bir yandan muhafazakârlaştığı sıklıkla ifade edilen ama bir yandan da toplumu oluşturan farklı kesimlerin kendilerini ve sorunlarını ifade etmenin yollarını, yöntemlerini bulma konusunda oldukça yaratıcı oldukları toplumsal dinamikler barındıran bir ülkedir.

Hızlı ve çok yönlü sosyal değişimin olduğu toplumların çoğunda olduğu gibi Türkiye'de de, kamu yetkililerinin ve siyasal üstyapının, toplumun dinamizmini ve sosyal gerçekliği yansıtamadığı sıklıkla dile getirilmektedir. Özel sektör ise, iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin insanlar arası ilişkileri doğrudan etkilediği günümüz dünyasında gerek yenilikçiliği gerekse dönüşümü kamudan çok daha hızlı ve derinden yaşamaktadır. Dolayısıyla, diğer insan hakları konularında olduğu gibi, LGBTİ çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve istihdam alanına etkin katılımlarının sağlanması konusunda özel sektöre büyük sorumluluk düşmektedir. Araştırmamızın bulguları, özel sektörün bu alanda yapabileceği öncülük konusunda önemli ipuçları sunmaktadır.

Prof. Dr. Melek Göregenli

Kasım, 2015



BÖLÜM

2



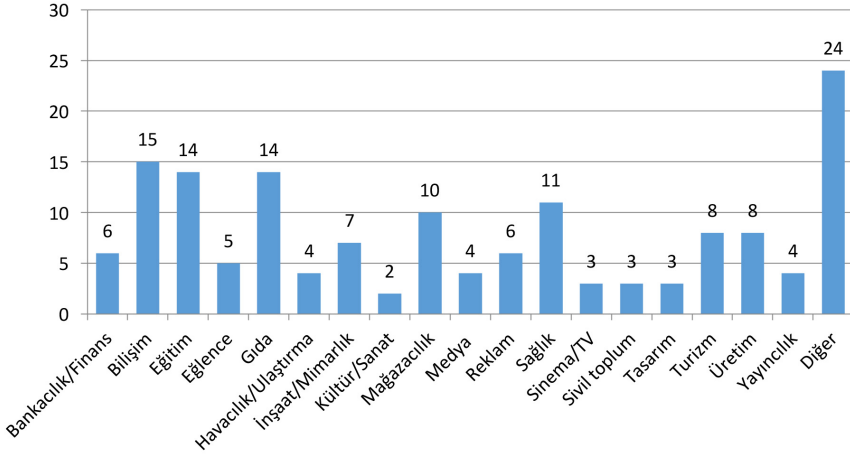
Lezbiyen, Gey, Biseksüel,
Trans ve İnterseks Çalışanlar
Açısından Özel Sektör
Çalışanı LGBTİ'lerin Durumu

A. Araştırmanın Örneklemi



urkeyMonkey Pro adlı çevrimiçi anket sistemi aracılığıyla yürüttüğümüz araştırmamıza, Türkiye'de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve lezbiyen, gey, biseksüel, trans veya interseks (LGBTİ) olduğunu beyan eden 151 kişi katılmıştır.

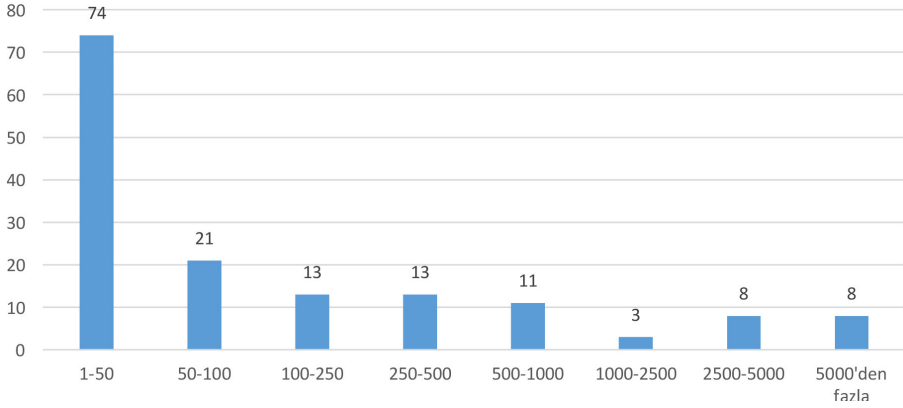
**Yanıtlayıcının çalıştığı şirketin faaliyet gösterdiği sektör
(tek seçenek; 151 yanıtlayan)**



Diğer: Enerji, hayvan sağlığı, çevre danışmanlığı, ilaç, pazarlama, danışmanlık, araştırma-geliştirme, kimya, sivil toplum, hukuki danışmanlık, iş sağlığı ve güvenliği, organizasyon, uluslararası lojistik, dış ticaret, teknoloji, halkla ilişkiler, büro çalışanı.

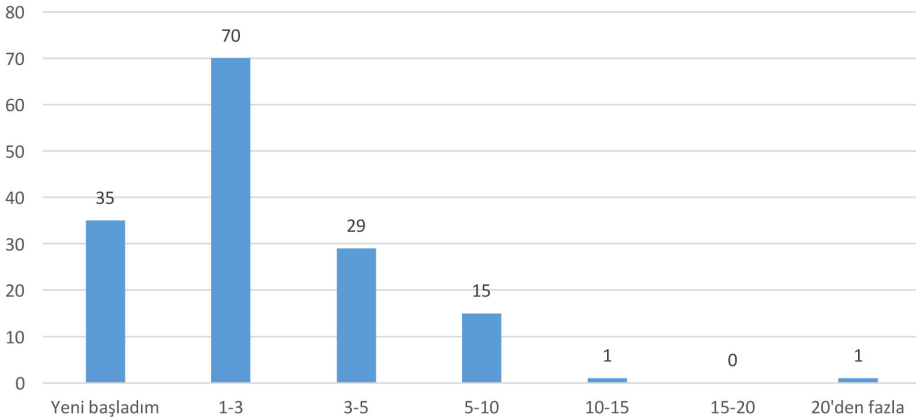
Katılımcılarımızın çalıştıkları sektörlerin dağılımına bakıldığında sırasıyla bilişim, gıda, eğitim, sağlık, üretim ve turizm sektörlerinin en çok ifade edildiği görülmektedir. Katılımcıların "diğer" seçeneği altına açık uçlu olarak yazdıkları ise, başka birçok sektörde veya iş alanında da LGBTİ çalışanlar olduğunu göstermektedir.

**Yanıtlayıcının çalıştığı şirketin personel sayısı
(tek seçenek; 151 yanıtlayan)**



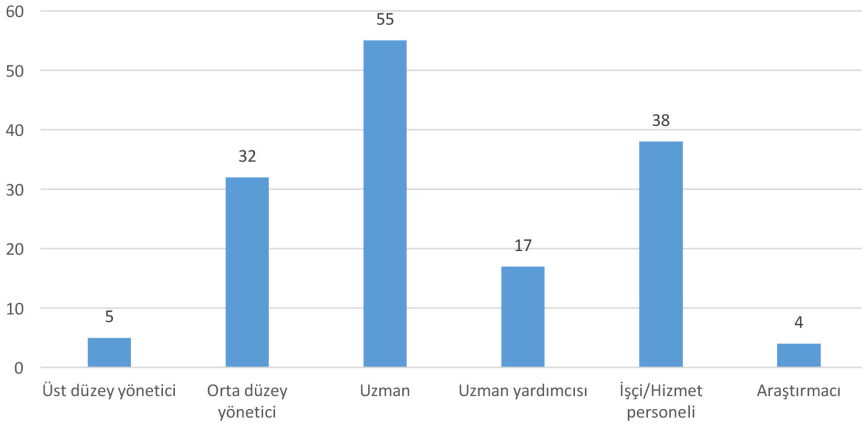
Katılımcılarımızın mevcut işyerlerinin büyüklüğüne bakıldığında, yarısına (%49) yakınının 1-50 arasında personel sayısına sahip işyerlerinde çalıştığı görülmektedir. Katılımcılarımızın yaklaşık %13'ü ise, 1000'den fazla çalışanı olan işyerlerinde görev yapmaktadır.

Yanıtlayıcının mevcut işyerinde çalışma süresi (tek seçenek; 151 yanıtlayan)



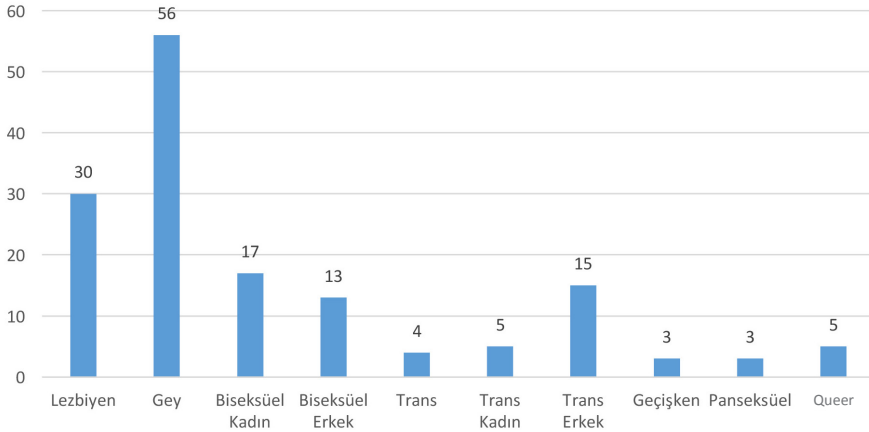
Mevcut işyerinde çalışma süresi, yanıtların üçte ikisinde “yeni başladım” ve “1-3” sene şeklinde işaretlenmiştir. Daha düşük oranlarda olsa da, daha uzun çalışma süreleri olan katılımcılarımız da vardır.

Çalışanın işyerinde bulunduğu pozisyon (tek seçenek; 151 yanıtlayan)



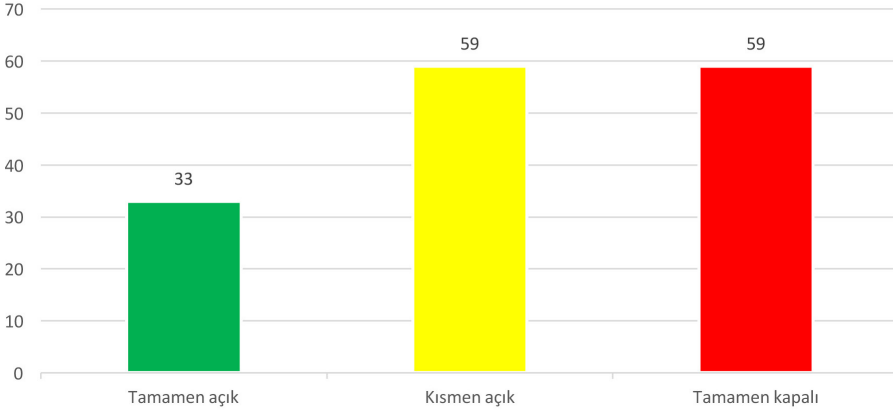
Çalışılan pozisyon açısından katılımcılarımızın gösterdikleri özelliklere bakıldığında, zengin bir yelpaze dikkati çekmektedir. İşçi/Hizmet Personeli ve Uzman pozisyonları en sıklıkla çalışılan pozisyonlardır. Üst düzey yönetici sayısının azlığı dikkat çekmekle birlikte, bütün pozisyonlarda LGBTİ çalışanlar bulunmaktadır.

Çalışanın beyan ettiği cinsel kimlik (açık uçlu; 151 yanıtlayan)



Katılımcılarımız, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerini tanımlarken standart, kategorik tanımlamalardan kısmen de olsa kaçınmışlardır. Bir arada değerlendirdiğimizde, büyük oranda erkek ve kadın eşcinsellerin, daha sonra biseksüel kadın ve erkeklerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Kendisini herhangi bir cinsiyet kimliğiyle tanımlamayan ya da farklı, geçişken kategorilerle tanımlamayı tercih eden belirli sayıda katılımcımız olduğu da görülmektedir. Bununla birlikte, kendisini “interseks” olarak ifade eden katılımcımız olmamıştır.

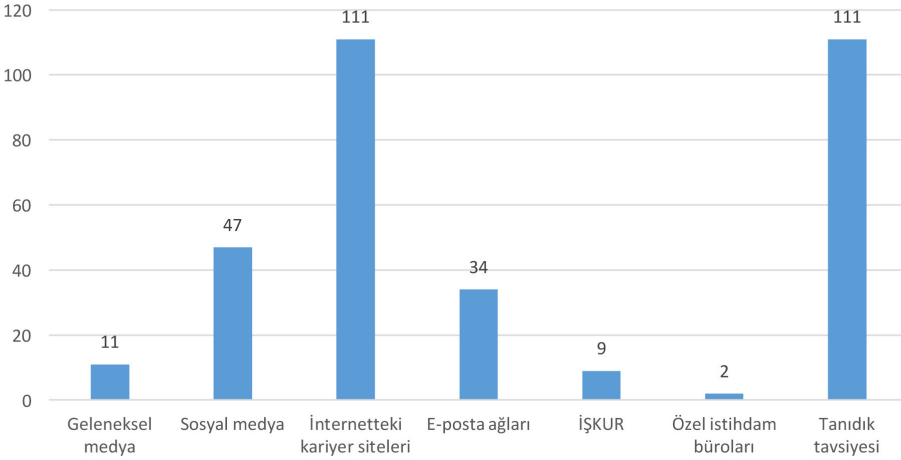
**Çalışanın işyerinde cinsel kimliğine dair açık olma durumu
(tek seçenek; 151 yanıtlayan)**



İşyerinde cinsel kimliğin açık olup olmadığı konusundaki sorumuza, çalışanların % 39'u, "tamamen kapalıyım" yanıtını vermiştir. % 39'u kısmen açık olduğunu, % 22'si ise cinsel kimliği açısından işyerinde tamamen açık olduğunu belirtmiştir.

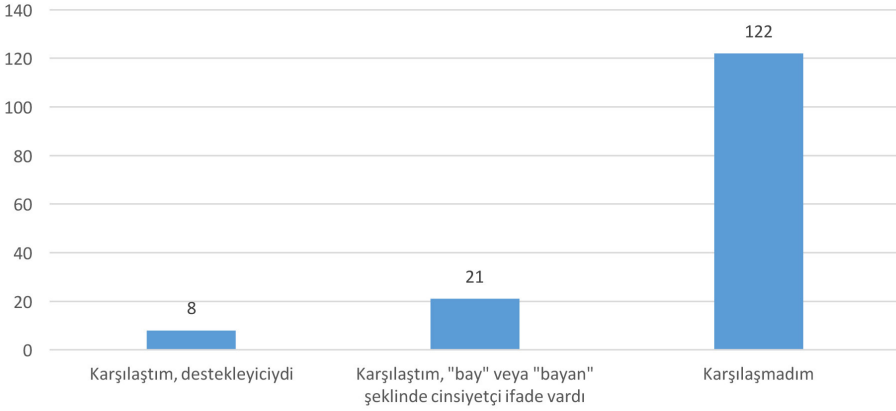
B. İşe Alma Süreci ile İlgili Değerlendirmeler

Çalışanın kullandığı iş başvuru kanalları (çok seçenek; 151 yanıtlayan)



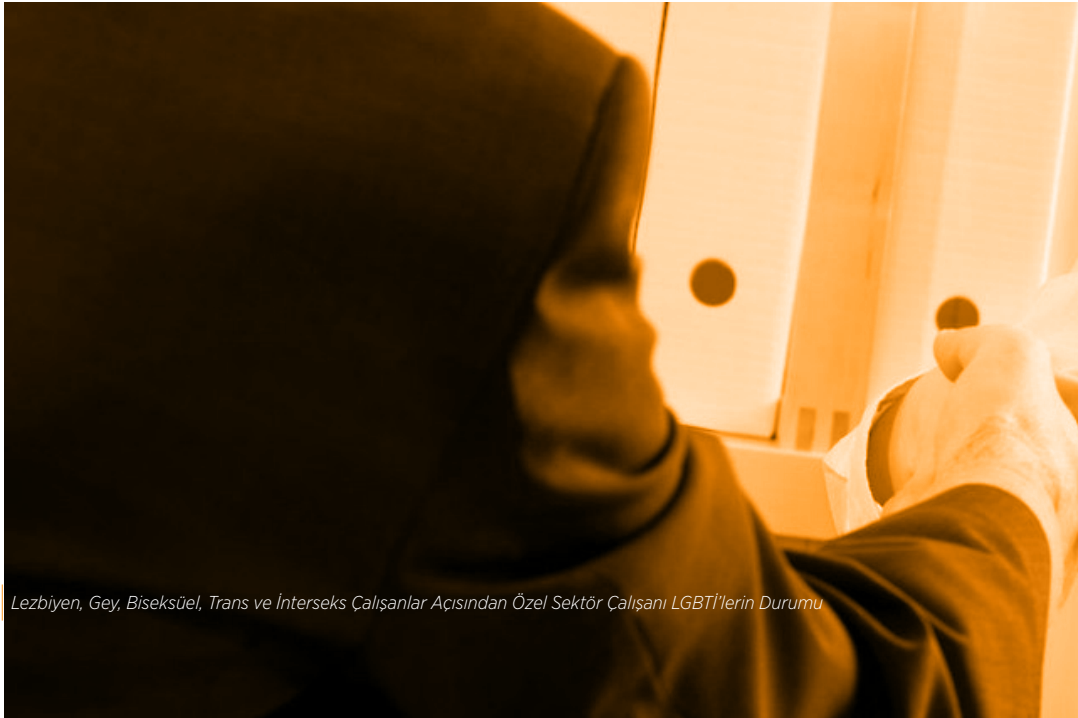
LGBTİ çalışanlar, çalıştıkları işlere büyük çoğunlukla internetteki kariyer siteleri veya tanıdık tavsiyesi aracılığı ile girmektedirler. Nitekim pek çok çalışmamız, hâlihazırda çalıştığı işyerine tanıdık tavsiyesi ile girdiği için cinsel kimliği açısından sorun yaşamadığını söylemiştir. Bu mecraları, sosyal medya izlemektedir. İŞKUR'un ve özel istihdam bürolarının tercih edilme sayısının azlığı dikkat çekmektedir.

Çalışanın, iş ilanlarında cinsel kimliğe dair destekleyici veya engelleyici ifade ile karşılaşma deneyimi (açık uçlu; 151 yanıtlayan)

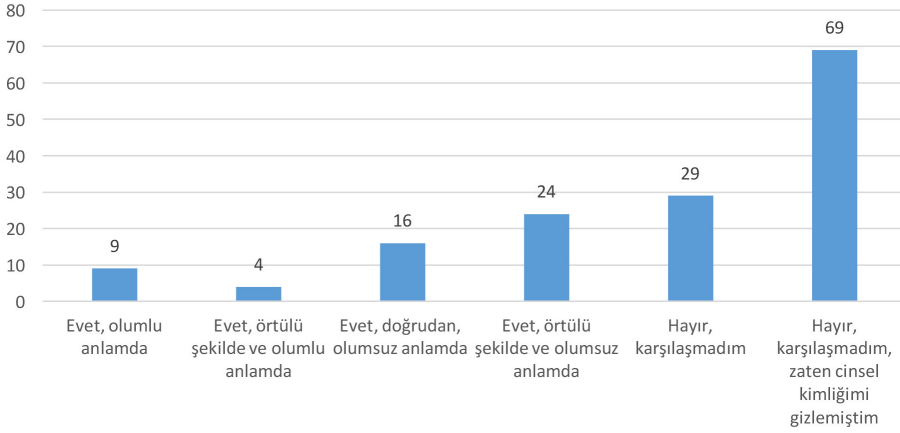


“İş ilanlarında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya interseks durumu ile ilgili başvuruyu destekleyici ya da engelleyici herhangi bir açık ya da örtülü kriter veya beyan ile karşılaştınız mı? Bu durumla ilgili işyerine, bir STK’ya da kamu kurumuna bildirimde bulundunuz mu?” sorusuna verilen yanıtların büyük bir çoğunluğu, iş ilanlarında destekleyici ya da engelleyici herhangi bir ifadenin bulunmadığını göstermektedir.

Katılımcılarımızın bir bölümü ise, iş ilanlarında “bayan” ya da “erkek” çalışan arandığına ilişkin ifadelerin bulunduğunu, zaman zaman “askerlik” yapma koşulunun belirtildiğini, bunun da erkek çalışan arandığını gösterdiğini belirtmişlerdir.



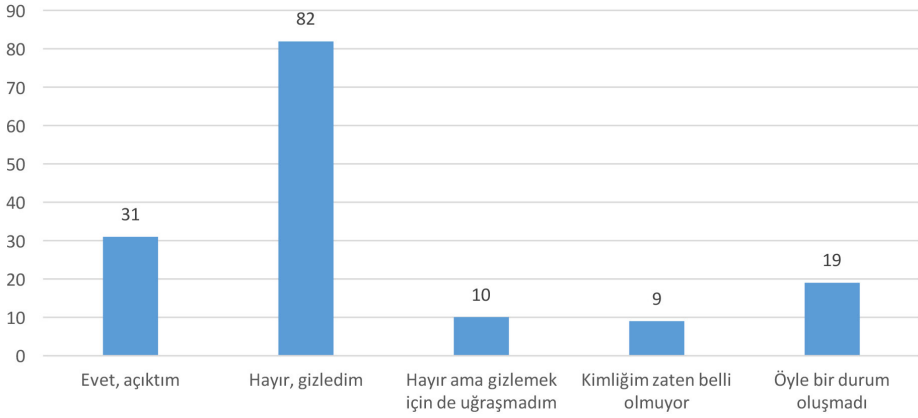
Çalışanın, işe alım mülakatında veya testinde cinsel kimliğine dair açık veya örtülü bir soru ile karşılaşma deneyimi (açık uçlu; 151 yanıtlayan)



Araştırma bulgularımıza göre, ayrımcılık daha çok iş görüşmeleri sırasında yaşanmaktadır. Katılımcılarımızın bazıları, cinsel yönelimlerinin veya cinsiyet kimliklerinin işe alınmama nedeni olabileceğini düşünerek, ya da bazı davranışlardan algılayarak, gizleme gereği duyduklarını belirtmişlerdir. “LGBTİ çalışanların daha iyi çalıştığına” dair olumlu geribildirimler aldığı belirten az sayıda deneyim de ifade edilmiştir. Genel olarak, iş başvurusu sürecinin ilan bölümünde “formel” bir ayrımcılık ile karşılaşmadığı ancak çalışanların büyük çoğunluğunun kimliğini gizli tutmayı tercih ettiği söylenebilir.



**Çalışanın, işe alım sürecinde cinsel kimliğine dair açık olma durumu
(açık uçlu; 151 yanıtlayan)**



“İşe alım sürecinde yapılan mülakat veya testlerde cinsel kimliğiniz konusunda herhangi bir açık ya da örtülü ayrımcılıkla karşılaştınız mı; cinsel kimliğiniz ile ilgili herhangi bir soru soruldu mu? Mülakat ve testler kapsamında cinsel kimlik hakkında herhangi bir ayırıcı - olumlu veya olumsuz - kriter, tavır var mıydı?” sorumuza katılımcılarımızın yarısından fazlası, herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmadığını belirterek yanıt vermiştir. Katılımcılarımızın işe alım süreçleri esnasında sadece beşte birinin cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğine dair açık olduğu göz önüne alındığında bu oran anlaşılır hale gelmektedir.

Ayrımcılık yaşadığını belirten 40 katılımcımızın yanıtları birkaç kategoride toplanabilir:

1. İşe alım sürecinde yapılan mülakatlarda sözlü ya da davranışsal açık bir ayrımcılık olmamasına karşın, örtük, dolaylı bir ayrımcılık deneyimlenmektedir. Katılımcılarımızın dış görünüşlerine ya da davranışlarına yapılan atıflar sonucunda cinsel kimlikle ilgili bir yargıya varılmakta ve ima yollu, olumsuz davranışlar sergilenmektedir. Bu kategorideki 24 katılımcımızdan örnek ifadeler aşağıda sunulmuştur:

“Genelde bu ayrımcılık, tavırlarım ve giydiklerim üzerinden üstü kapalı bir şekilde yapıldı. Çok görünür olmasa da belli olumsuz kriterler, tavırlar var.” (biseksüel erkek bir gıda sektörü işçisi)

“Örtülü sorularla karşılaştım.” (gey bir çevre laborantı)

“Biyolojik kimliğimle başvurmuştum. Çok ilgililerdi. Birkaç kere arayıp ısrarla mülakata çağırdılar. Daha sonra, mülakattaki maskülen görünümümden dolayı işe alınmadığımı düşünüyorum.” (trans erkek bir reklam sektörü uzmanı)

“Askerlikten eşcinselliğim dolayısıyla muafım. İş mülakatında muafiyet nedenim soruldu; kem küm ettim. ‘Tamam, anlıyoruz,’ gibisinden bir şey deyip gülümsediler ve daha sonra aramadılar.” (gey bir bilişim uzmanı)

“Kapalı bir şekilde küpelerimden ve konuşmamın ‘kibarlığından’ bahsedildi.” (gey bir restoran/bar işçisi)

2. Katılımcılarımızın 16’sı ise, işe alım sürecinde doğrudan ayrımcılık ve tacizlerle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bu grupta yer alan ifadeler, örtük ayrımcılık deneyimlerinden daha az sayıdadır ancak toplam 151 yanıtlayıcıdan 82’sinin süreç esnasında cinsel kimliğini özellikle gizlediği, sadece 31’inin açık olduğu akılda tutulmalıdır. 19 kişilik başka bir grup ise “zaten belli olmuyor” veya “öyle bir durum oluşmadı” şeklinde yanıt vermiştir.

Doğrudan ayrımcılık mağduru olduğunu ifade eden katılımcılarımızdan örnekler aşağıda sunulmuştur:

“Geneli karşıydı ve tuhaf sorularla, taciz denilebilecek sorularla karşılaştım.” (gıda sektöründe orta düzey yönetici bir trans erkek)

“Beni doğrudan hedef almayan, her zamanki genel homofobik şakalarla karşılaştım.” (gey bir bilişim uzmanı)

“Bana mühendislik yapmam için daha erkeksi olmam gerektiği tavsiye edildi.” (inşaat mühendisi bir gey)

“Bazı mülakatlarda feminenlik üzerinden net bir aşağılama ve tavır ile karşılaştığımı söyleyebilirim.” (gey bir enerji sektörü uzmanı)

“Daha feminen olmam konusunda uyarı yapıldı.” (trans erkek bir öğretmen)

3. Bu grupta, katılımcılarımızın “doğrudan ayrımcılık” olarak nitelendirmedikleri, duruma göre, “LGBTİ çalışanlara destek” olduğu kadar, “sembolik ayrımcılık” ya da cinsel yönelim-cinsiyet kimliğinin istismarı olarak da değerlendirilebilecek bildirimlere yer verilmiştir. LGBTİ çalışanların bir bakıma “popüler” olduğu sektörlerde, özellikle dış görünüşünden cinsel kimliği belirgin olan çalışanların tercih edildiği ya da bazı pozisyonlarda özellikle çalıştırıldıkları ifade edilmiştir. İlk bakışta, olumlu gibi değerlendirilebilecek olan bu anlayış, bağlama göre, cinsel yönelim ya da cinsiyet kimliğinin, çalışanın iradesi dışında kötüye kullanımı anlamına da gelebilmektedir. Bu kategorideki örnek ifadeler aşağıda sunulmuştur:

- “Mağazacılık ve görsel işler söz konusu olunca ‘maalesef’ cinsel yönelimim bir avantaja dönüşüyor işe alım sürecinde. Ancak çalışma ortamında aynı olumlama pek de görülüyor.” (gey bir mağazacılık uzmanı)
- “Tasarımcı hele de tekstilde tasarımcı olduğunuzda bazen aranan bir özellik bile oluyor... Bir tür klişe.” (gey bir tasarımcı)

Katılımcılarımızın sıklıkla belirttikleri ve yukarıda özetlediğimiz ifadeler dışında, kadın katılımcılarımız, yaşadıkları kadına yönelik cinsiyetçi ayrımcılık deneyimlerini de aktarmıştır. Örneğin;

- “Mülakatta kadın ve evli olduğum için bana işin çok yoğun olduğu, bu durumda ev işleri yapmamın zor olacağı ve eşimle sorun yaşayacağım hatırlatıldı. Bu sözler, ev işlerinin kadına ait olduğu görüşüne sahip işverenler tarafından defalarca tekrar edildi.” (biseksüel kadın bir araştırmacı)

“İş başvurunuz veya işe alım süreciniz esnasında cinsel kimliğiniz konusunda açık mıydınız? Açık olmadıysanız, cinsel kimliğinizi gizleme sürecinde neler yaşadınız, nasıl hissettiniz?” sorumuza verilen yanıtlarda katılımcılarımızın sadece işe alınma sürecinde değil, çalışma sürecinde yaşadıklarını da aktardıkları görülmüştür.

Bu soruya verilen yanıtlar gruplandırıldığında, herhangi bir durumun diğerlerinden daha sıklıkla yaşanmadığı; çalışılan sektöre, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin dış görünüşten belirgin olup olmamasına, medeni duruma ve benzeri farklılıklara göre yaşanan deneyimin de değiştiği görülmektedir.

Bununla birlikte, trans çalışanların, kimliklerinin açık olmaması durumunda daha derin bir gerilim ve tedirginlik yaşadıkları, herhangi bir prosedür sırasında cinsiyet kimliklerinin ortaya çıkmasına yönelik sürekli bir korku içinde oldukları görülmektedir.

Benzer biçimde, erkek katılımcıların cinsel kimlikleri nedeniyle askerlikten muaf olmaları durumunun kimliklerini istekleri dışında açığa çıkarabileceği korkusu yaşamaları söz konusudur.

Örneğin, katılımcılarımızın bir “avantaj” olarak belirttikleri “evli olma hali”, cinsel kimliğin açığa çıkmasını engellemektedir. Benzer biçimde birçok katılımcımız, cinsel kimliklerine uygun olmayan partnerleri olduğunu söyleyerek - örneğin gey bir katılımcı için kadın partneri, nişanlısı gibi - baskılardan kaçma yoluna gidebilmektedir.

Bir diğer gizlenme mekanizması en mahrem anlarda, örneğin tuvalette bile özel bir çaba gösterilmesiyle sonuçlanmaktadır. Katılımcılarımızın bir bölümü, cinsel yönelim veya cinsiyet kimlikleri konusunda hiçbir soru ya da yaklaşıma izin vermeyeceklerini belirtmektedirler.

Bir başka grup katılımcımızın ise cinsel kimliği açıktır ve herhangi bir baskıyla karşılaşmamaktadır. Ancak bu durum sadece belirli sektörlerde yaşanmaktadır; genel bir olgu olarak düşünülmemelidir.

Aşağıda, işe alım sürecinde cinsel kimliğin çalışanlar tarafında gizli tutulduğu deneyimlere dair bazı örnekler yer verilmiştir.

“Açık değildim; hâlâ değilim. Heteroseksüel olmayanlara karşı genel bir aşılama mevcut olduğu için kimliğimi gizledim.” (lezbiyen bir araştırma-geliştirme uzmanı)

“Saklamak zorunda kalmak acı vericiydi.” (gey bir fabrika işçisi)

“Açık değildim. Klasik sorularla karşılaştım; ‘Evlenmeyi düşünmüyor musunuz?’ gibi.” (lezbiyen bir yayınevi çalışanı)

“Saçımı çok kısa kestirmiyorum. Kendimi çift hayatlı gibi hissediyorum.” (lezbiyen bir öğretmen)

“İşe alım sürecinde kendi içimde baskı hissettim. Eğer öğrenirlerse ne olur baskısı vardı.” (gey bir yayınevi çalışanı)

“Önceki iş görüşmemde nefret söylemi ile karşılaştığım için bu görüşmemde kimliğimi ve bir LGBTİ Derneği ile ilişkili olduğumu sakladım.” (biseksüel kadın bir eğitim uzmanı)

“Hâlâ gizliyim. Sürekli rol yaparak zamanımı geçirmek zorundayım. Ortamdaki homofobik diyaloglara katlanmak zorundayım. Benimle yakın ilişkiler kuran biri açık açık homofobik olduğunu, cinsel yönelimi farklı olan insanlardan tiksindiğini/irkildiğini ilan etti mesela; ama ben hiçbir şey diyemedim. Belki benim biseksüel olduğumu bilse benden de tiksinecek. Kendim gibi olamıyorum burada ve en az günde 9 saat ofisteyim. Rol yaparak günlük hayatımı geçirmek bana çok ağır geliyor ve bir süre sonra o rolünü yaptığım kişiye de benzemeye başlayacağımdan korkuyorum. Yaşadığım bu çatışmalar yüzünden kâbuslar görüyorum.” (biseksüel kadın bir pazarlama uzmanı)

“SGK’dan gelen hizmet çizelgesinde cinsiyetim için ‘kadın’ yazıyordu; ‘İsimim üniseks olduğu için yanlışlık yapılmış,’ diyerek geçiştirdim. Tanıdık aracılığı ile olmasaydı askerlikle ilgili evraklar da gerekeceğinden işe tek başıma müracaat edemezdim şu anki durumumda, çünkü cinsiyet geçiş sürecim henüz tamamlanmadı.” (trans erkek bir öğretmen)

“Açıklamadım çünkü durumumu anlatırsam yaptığım işten çok benimle ilgilenerler ve bu dezavantaj benim için. İşimle ilgilensinler istedim. ‘Hanım’ gibi hitaplarda bulunuyorlar ama buna katlanmak zorundayım.” (trans erkek bir gıda sektörü işçisi)

“Evli olduğum için kimsenin aklına gelmeyecek bir durum. Açık olmam halinde işe girmem söz konusu bile değil.” (biseksüel kadın bir araştırmacı)

“Trans olduğumun anlaşılabilirliğini düşünerek endişelendim; bu sebeple kişisel hayatımda olmadığı kadar erkeklik performe etmek durumunda kaldım. Kimliğimi deşifre etmemek için işverenime sigorta istemediğimi söyledim; sigorta farkı da ödenmedi.” (trans erkek bir reklam sektörü uzmanı)

“Bilmelerinin işe alınmam konusundaki kararlarını olumsuz etkileyeceğini düşündüm. Diğer tüm konularda rahat olurken bu konuda bir şeyler saklamak iyi bir his değildi.” (biseksüel kadın bir eğitim uzmanı)

“Çift kimlikle yaşamak zorunda olmak sinir bozucu bir durum.” (havacılık sektöründe üst düzey yönetici bir lezbiyen)

“Tiyatro oynar gibi rol yaptım olabildiğince. İnsan tabii rahatsız hissediyor.” (gey bir turizm çalışanı)

“Açık değildim. Askerlikten muafım. Muaf olduğumu sakladım; askerliğimi yaptığımı söyledim.” (gey bir bilişim uzman yardımcısı)

“Hâlâ gizliyorum. Bilmelerine gerek de olmadığını düşünüyorum. Sosyal hayatım ile iş hayatımı bambaşka iki insan yaşıyormuş gibi hissediyorum. Yani ben ikiye bölünüyorum.” (gıda sektöründe biseksüel erkek bir orta düzey yönetici)

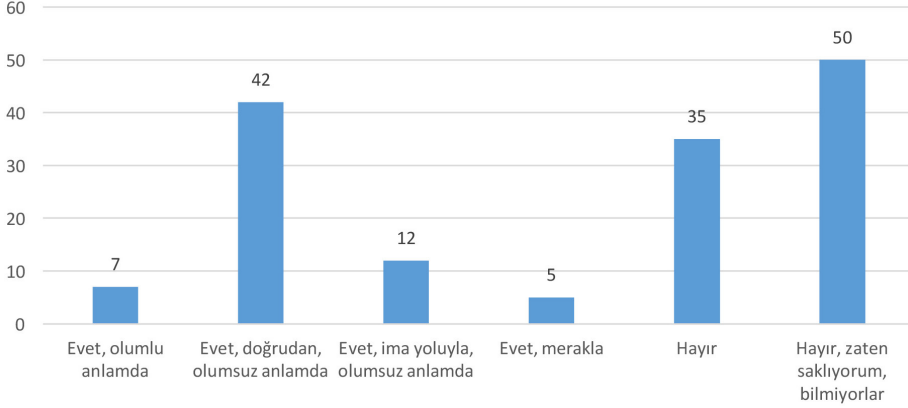
“Açık değildim. Karşımdaki kişinin bu konuda ne düşündüğünü tahmin etmeye çalışarak bu şirkette rahat edip etmeyeceğimi düşündüm. Bunu düşünmek gereğini duymak elbette çok rahatsız edici.” (“bazen kadın bazen queer” bir halkla ilişkiler uzmanı)

“Tam olarak açık değildim ama anlaşılması zor değil. Konuşmamdan, giyim tarzımdan, duruşumdan belli oluyor. Bakışlardan ve işlemlerden de karşı tarafın anladığı oldukça belliydi fakat yine de gizlemek durumunda kaldım; açıkça söyleyemedim. Kötü hissettim. Çok kötü.” (lezbiyen bir gıda sektörü işçisi)

“Partnerim olup olmadığını sorduklarında olduğunu söyledim ancak cinsiyetini belirtmedim. Sonrasında partnerimi tanıştırmak arkadaşım olarak tanıştırmayı tercih ettim.” (lezbiyen bir bilişim uzmanı)

“Açık davranmadım. Davranmak istedim ancak işe kabulde sıkıntı yaşatma ihtimaline karşı bu konu hakkında konuşmamayı tercih ettim.” (biseksüel erkek bir turizm sektörü personeli)

Çalışana, işe alımdan sonra şirket yönetiminden veya diğer çalışanlardan cinsel kimliğine dair herhangi bir soru geldi mi? (açık uçlu; 151 yanıtlayan)



Katılımcılarımız tarafından, “İşe alım süreciniz esnasında ya da işe başladıktan sonra, cinsel kimliğiniz ile ilgili olarak diğer çalışanlardan, şirket yönetiminden ya da kamusal/siyasi aktörlerden herhangi bir soru, eleştiri, öneri veya yönlendirme geldi mi?” sorumuza yukarıdaki tabloda çerçeveselendirilen yanıtlar gelmiştir. Bu soruya verilen yanıtlardan örnekler aşağıda sunulmuştur. Bu yanıtlardaki en çarpıcı bulgu, heteronormatif yönlendirme ve baskılardır. LGBTİ çalışanların cinsel kimliklerinin açık olmadığı ve kuşku yarattığı durumlarda, heteroseksüellik yönünde açık ya da örtülü baskılar ve yönlendirmeler ortaya çıkmaktadır. Böylesi bir çalışma ortamı, açık ya da örtülü ayrımcılık deneyimlerinin yanı sıra ek bir psikolojik ve sosyal baskı oluşturmaktadır.

“Diğer çalışanlar tarafından alaycı bakışlara, gülüşlere, lakap takmalara, arkandan konuşmalara maruz kalıyorum.” (gey bir sağlık personeli)

“İşe başladıktan sonra cinsel yönelimimin ‘komik’ olduğuna dair dolaylı geribildirimler aldım. Bu konu hakkında, komik olduğu düşünülen ve bende gerilim yaratan bir iki espri yapıldı. Muhtemelen bolca dedikodu yapıldı. Ofiste çalışmaktan bunalmama neden olan sebeplerden biri buydu. Bu cahilce, mesafesiz ve algısı düşük ilişkilendirmelerin sosyalleşmem açısından da dengesizleştirici bir etkisinin olduğunu düşünüyorum. Yöneticilerin, cinsel yönelimimle ilgili doğrudan bir yorumu, eleştirisi olmadı ama ‘işyerini’ heteroseksizmin egemen olduğu kültürün bir parçası olarak deneyimledim.” (queer bir bilişim uzmanı)

“Sözde beni hedef almayan(!), her zamanki genel homofobik şakalarla karşılaşıyorum.” (gey bir bilişim uzmanı)

“SGK'dan gelen hizmet dökümümde cinsiyetimin yazdığı için yalan söylemek zorunda kaldım. Çok rahatsız edici ve endişe verici günler yaşadım.” (trans erkek bir öğretmen)

“Fazla ‘rahat’ olmakla suçlandım.” (biseksüel kadın bir kültür sektörü çalışanı)

“Birkaç kez diğer çalışanlardan eleştiri ve öneri aldım daha kadınsı davranmam gerektiği konusunda.” (biseksüel kadın bir eğitim uzmanı)

“Heteroseksüel kalıba uymadığımdan sürekli bir merak, sorgulama ve baskı var. ‘Ne zaman evleneceksin? Birini bul artık. Neden erkek arkadaşın yok?’ gibi.” (lezbiyen bir üretim sektörü uzmanı)

“Şu anki işyerimde yöneticim davranışlarına biraz dikkat etmem gerektiğini söyledi. Ben de ‘Hangi davranışlarım?’ dedim. ‘Ya işte...’ diye homurdandı. ‘Açık açık konuşmadığınız şeyler hakkında beni uyarmaya çalışmanız çok komik. Direkt söyleyebildiğinizde isterseniz tekrar görüşelim; siz de rahat edin ben de,’ dedim; güldü. O günden sonra bir daha konuşulmadı.” (inşaat sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

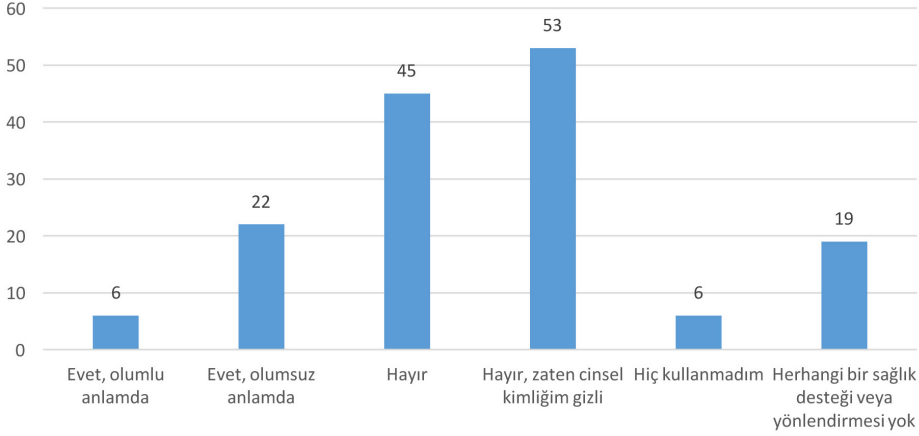
“Kendince beni samimi bulan kadın çalışanlardan daha ‘kadınsı’ giyinme önerileriyle karşılaştım. ‘Hiçbir erkekle ilişkin oldu mu?’ sorusuyla sıklıkla karşılaştım. Üzülerek, kimliğimi bilen çalışanlardan bu ortamda açılmamamın daha akılcı olduğu konusunda öneriler aldım. Baskı göreceğim ve kariyerimde yükselmeme engel teşkil edeceği konusunda hemfikirlerdi.” (lezbiyen bir sağlık uzman yardımcısı)

“İşe başladıktan sonra iş arkadaşlarım Onur Yürüyüşü'ne gitmemle alakalı garip tavırlar takındı ve nefret söylemleri, homofobik cümleler kuruldu. Ve ben bu işe muhtaç olduğum için hiçbir şey diyemedim. Hâlâ bu beni çok üzüyor.” (biseksüel kadın bir iş güvenliği uzmanı)

“Evet, fazlasıyla! Cinsel hayatımın detaylarını isteyen iş arkadaşlarım, ailemle eşcinsellik üzerine ilişkiyi soran müdürler oldu; hatta nasıl ilişkiye girdiğim soruldu ve alaya alınıp gülündü.” (gey bir restoran çalışanı)

C. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

Çalışan, işyerindeki sağlık desteği veya yönlendirmesi sırasında farklı bir politika veya tavırla karşılaşılıyor mu? (açık uçlu; 151 yanıtlayan)



Katılımcılarımıza yönelttiğimiz, “Çalıştığınız şirketin kurumsal prosedürleri içinde, çalışanlar arasında terfi, atama, işten uzaklaştırma ve mesleki eğitim konuları dâhil olmak üzere cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığı, mobbingi veya tacizi engelleyecek kurallar ya da kurullar var mı? (Örneğin eşitlik ve disiplin kurulları, yönetmelikler, homofobik ve transfobik önyargılarla mücadele etkinlikleri gibi.)” sorusuna verilen yanıtlarda, çoğunlukla, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yönelik ayrımcılık konusunda özel bir önlem olmadığı belirtilmiştir. Bununla birlikte, özellikle merkezi yurtdışında bulunan şirketlerin genel uluslararası prosedürlerinde özel olarak cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ya da LGBTİ ibareleriyle ifade edilen ayrımcılık karşıtı maddeler olduğu ama bunların Türkiye’deki uygulamalarda genellikle geçerli olmadığı ifade edilmiştir.

“Disiplin kurulu, yönetmelikler mevcut ama homofobik ve transfobik önyargılarla mücadele söz konusu değil.” (gey bir sağlık personeli)

“Uluslararası bir şirkette çalıştığım için bu konuda kapsamlı ve katı kurallar bulunuyor.” (reklam sektöründe orta düzey yönetici bir biseksüel kadın)

“Global’de var ama şirketin Türkiye ayağında mevcut değil.” (ilaç sektöründe asistan bir gey)

“Var. Şirketin bağlı olduğu yurtdışındaki merkezin konuyla ilgili yönetmeliklerine uyumlar esas.” (gey bir finans uzmanı)

“Amerika menşeli bir şirket olduğumuz için var ancak Türkiye’de işler açık koruma kurullarındansa yöneticilerin öncelik ve anlayışlarına bırakılmış durumda.” (gey bir mağaza çalışanı)

“Şirketimin LGBTİ bireylerin yaşam özgürlüklerini destekleyici uluslararası bir vizyonu bulunmakta.” (gıda sektöründe orta düzey yönetici bir lezbiyen)

Az sayıda katılımcı konuyla ilgili önleyici maddelerin var olduğunu, disiplin yönetmeliklerinde açık ifadelerin yer aldığını belirtmiştir.

“Yönetmeliklerde mevcut, evet...” (lezbiyen bir uluslararası lojistik uzmanı)

“Özel olarak cinsel kimlik ibaresinin geçtiği ayrımcılık karşıtı bir madde var ama uygulamada nasıl işliyor bilemiyoruz çünkü açık bir LGBTİ yok işyerimde.” (gey bir bilişim uzmanı)

“Evet, şirketimde tüm ayrımcılıklara karşı koruma kuralları var.” (lezbiyen bir sağlık personeli)

Bir başka grup katılımcı tarafından ise sadece “cinsiyet eşitliği” konusunda maddeler olduğu belirtilmiştir.

Dikkat çekici bir başka yanıt grubu ise, Türkiye’ye özgü informel koruyucu yaklaşımlara işaret etmektedir. Az sayıda katılımcımız, resmi kurallar bulunmadığını fakat yöneticiler tarafından cinsel yönelime ve cinsiyet kimliğine yönelik ayrımcılığın hoş karşılanmayacağına ilişkin genel bir yaklaşımın sıklıkla ifade edildiğini belirtmişlerdir.

“Sadece, transfobik yaklaşımda bulunana yönetici tarafından tembih veriliyor.” (mağaza çalışanı bir trans kadın)

“Çalışanlara işyerinizde sağlanan sağlık destekleri kapsamında, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya interseks durumuna duyarlı özel önlemler var mı? Bu konularda eğitimli sağlık veya sosyal-psikolojik destek personeli var mı? Transların cinsiyet geçiş süreçlerinden kaynaklı özel gereksinimleri bu çerçevede kapsanıyor mu?” sorusuna katılımcılarımızın verdikleri yanıtlarda da benzer bir dağılım gözlenmektedir. Çok daha büyük bir çoğunlukla katılımcılarımız, böyle bir özel hizmetin bulunmadığını belirtmişlerdir.

Az sayıda katılımcımızın farklı durumlara ve uygulamalara işaret eden yanıtları aşağıda sunulmuştur.

“Çalıştığım kurumda homofobi yok ama bir trans geçiş süreci ile de karşılaşmadı. Nasıl bir tepki verilir, ben de merak ediyorum.” (gey bir hayvan sağlığı uzmanı)

“Psikolojik destek hattı mevcut; isteyenler istedikleri konuda danışabiliyorlar gizlilik çerçevesinde. Gerekirse şirket ücretsiz seans desteğinde bulunuyor.” (cinsel kimliğini “geçişken” olarak tanımlayan gıda sektöründe orta düzey yönetici)

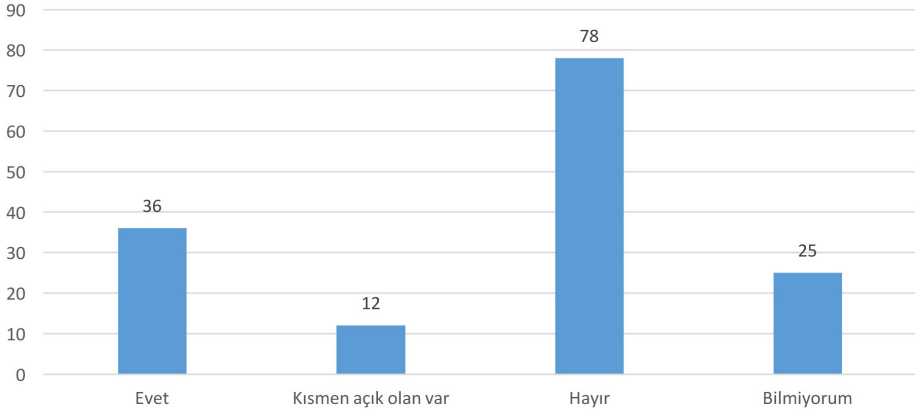
“Hayır, kesinlikle yok bunların hiçbiri. Hele trans konusu tam bir tabu.” (biseksüel kadın bir pazarlama uzmanı)

“Aynı işyerinin İstanbul'daki ofisinde trans bir erkek arkadaşımız çalışıyor ve pek bir sorun yaratılmadı kendisine ancak Ankara Ofisi korkunç. Böyle bir şeye müsaade etmeyeceklerdir.” (biseksüel kadın bir araştırma personeli)

“Hiçbir şekilde duyarlı değiller. Diğer öğretmen arkadaşlara yönelik toplumsal cinsiyet atölyesi önerdim ve cinsiyet kelimesinden bile rahatsız olup konuyu kapattılar.” (trans erkek bir eğitmen)

“Hayır, mekâna trans bireyleri almamız bile tembihleniyordu.” (gey bir restoran/bar çalışanı)

**İşyerinde sizin dışınızda LGBTİ çalışanlar var mı?
(açık uçlu; 151 yanıtlayan)**



Sağlık konusunda genel yaklaşımları öğrenmek amacıyla sorduğumuz bir başka soru da “İşyerinizde sağlık desteğine ihtiyaç duyduğunuzda - olumlu veya olumsuz - farklı bir yaklaşımla karşılaşılıyor musunuz?” oldu. Bu soruya verilen yanıtlarda da benzer bir tablo izlenmektedir. Büyük çoğunlukla, özel bir destekleyici yaklaşım bulunmamaktadır.

Az sayıda katılımcımız, olumlu, destekleyici bir yaklaşımla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bu soruya verilen yanıtların değerlendirilmesi sürecinde çalışanın cinsel kimliğinin açık olup olmaması da önemli bir faktördür. Genellikle açık olunmadığı

düşünüldüğünde, sağlık hizmetleri sürecindeki yaklaşımların “nötr” olduğunun belirtilmesi doğaldır. Bununla birlikte, bu soruya verilen yanıtlar içinde, cinsiyet kimliği veya cinsel yönelimin açık olmaması durumunun iş hayatında nasıl zorluklar yarattığı ve özel önlemler olarak yaşamının zorlukları konusunda katılımcılarımızın deneyimleri önemli ipuçları sağlamaktadır.

“Ailemle aynı şehirde yaşamayan ‘bekâr’ biri olmanın artlarından yararlanıyorum.” (lezbiyen bir dış ticaret uzmanı)

“Dâhiliye bölümünü tercih ettiğimde göğüslerimi gizlediğim bandaj sorun olmuştu. Bandajı o an gevşek tutmak zorunda kalmıştım ve kadın anlamı yere önümdeki şeylere övgüler yağdırmıştı. Bu tavrından çok rahatsız olduğumu söylemişim. Kimliğimi bir hastalık olarak görmüş olabileceğini düşünerek bir erkek olduğumu izah etmek zorunda kalmıştım. Çok sıkıcı ve moral bozucuydu.” (trans erkek bir sağlık personeli)

“Bu tür sıkıntılarımı belli etmemeye çalışıyorum.” (gıda sektöründe orta düzey yönetici bir biseksüel erkek)

“Sağlık kontrolü için gelen doktorun evraklarındaki bölümde, cinsiyetim henüz değişmemiş olmasına rağmen ‘erkek’ kısmını işaretledim. Hâlbuki sistemde ‘Akın’ olarak görünüyorum hâlâ. Stresli bir durum. Acaba resmîyette başıma bir sıkıntı açar mı bilemedim ama şu ana kadar bir sıkıntı olmadı.” (trans erkek bir öğretmen)

D. Sosyal Yardım ve Etkinlikler

“Çalışanlara yönelik sosyal yardımlar ve benzeri hizmetler kapsamında LGBTİ çalışanların içerilmesi için özel önlemler alınıyor mu? (Örneğin evli olmayan partnerler için aile yardımı ya da kurum içi, kurum dışı sosyal faaliyetlere katılmalarının sağlanması konusundaki destekleyici tutum ya da önlemler gibi.)” sorusuna katılımcılarımızın verdikleri yanıtlarda, son derece az sayıdaki (sadece 4) özel uygulama dışında, aile yardımı ve benzeri uygulamaların olmadığı ifade edilmiştir. Yine az sayıda (sadece 3) katılımcımız, kurumun sosyal etkinliklerine partnerleriyle katılabildiklerini belirtmektedirler.

“Küçük bir işletme olduğu için zaten o tür yardımlar kimseye yok.” (gıda sektöründe işçi bir biseksüel kadın)

“Hayır, özellikle evlilik konusunda tam bir ayrımcılık mevcut.” (bilgi işlem sektöründe işçi bir gey)

“Keşke böyle şeyler olsa. Erkek sevgilim olması sayesinde bu konuda açık konuşabiliyorum. Birlikte yaşamamızı bile ayıplıyorlar.” (biseksüel kadın bir pazarlama uzmanı)

“Evet, çalışanların iş dışında da eşit bir şekilde sosyal faaliyetlere katılmalarında destekler sağlanıyor.” (eğlence sektöründe işçi bir gey)

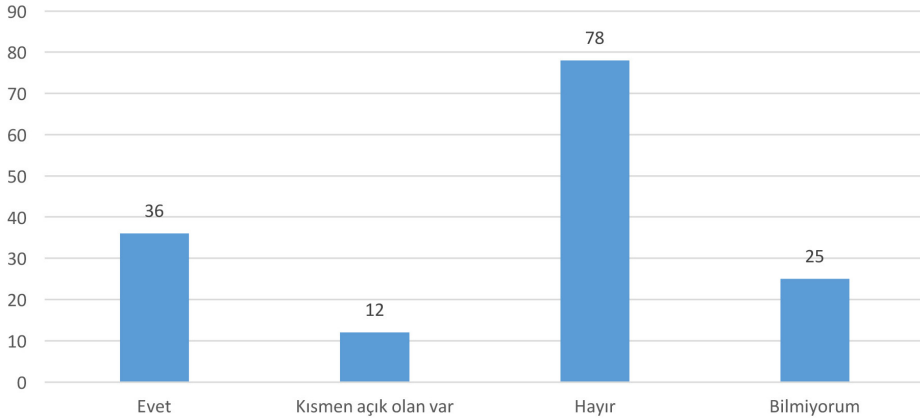
“Evet, aile yardımı olmasa da kurum içi ve dışı faaliyetlere katılım konusunda destekleniyorum.” (sivil toplum çalışanı gey bir orta düzey yönetici)

“Hayır, bu noktada fırsat eşitliği yok. Özel sağlık sigortamdan partnerim faydalanamıyor. Partnerimin yardıma ihtiyacı olduğunda, örneğin hastayken, işyerimden heteroseksüel çiftler gibi izin alamıyorum.” (lezbiyen bir sağlık uzmanı)

E. İşyerindeki Diğer LGBTİ Çalışanlar

Anketimizde yer alan, “İşyerinizde, cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği veya interseks durumu açık sizin dışınızda LGBTİ çalışanlar var mı? Varsa hangi pozisyonlarda çalışıyorlar?” sorusuna katılımcılarımızın verdikleri yanıtlar oldukça çeşitli bir dağılım göstermektedir.

İşyerinde sizin dışınızda LGBTİ çalışanlar var mı?
(açık uçlu; 151 yanıtlayan)



Dikkate değer sayıda katılımcı, işyerlerinde her düzeyde, kendileriyle aynı ya da farklı pozisyonlarda ya da aynı şirketin diğer şehirlerdeki birimlerinde LGBTİ çalışanların bulunduğunu bildiklerini belirtmişlerdir. Bu bulgu, katılımcılarımızın cinsel kimliklerinin çalışma hayatında açık olup olmadığı yönündeki sorumuzun cevaplarıyla da tutarlıdır. Çalışma hayatında her düzeyde ve her meslekte LGBTİ çalışanlar bulunmaktadır. Örnek ifadeler aşağıda sunulmuştur:

“Var. Benimle aynı pozisyonda çalışıyorlar.” (reklam sektöründe uzman pozisyonunda bir gey)

“Benden hariç iki arkadaşım daha var. Biri vardıya müdürü, diğeri takım üyesi.” (gıda sektöründe işçi bir biseksüel kadın)

“Evet, gey çalışanlar çokça var ve tanıyorum; bazıları açık iletişimde.” (finans sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

“Evet, onlar da benim gibi mühendisler.” (bilişim sektöründe bir gey)

“Hayır. Belki. Biseksüel olduğundan bahsedem, evli bir arkadaşım vardı. Ama kadınlarla sadece platonik aşk yaşadığından bahsediyordu. Benzer pozisyonlarda çalışıyorduk.” (cinsel kimliğini “geçişken” olarak tanımlayan bilişim sektöründen bir uzman)

“Kapalı iki kişi daha var. Yönetim ve personel bilmiyor.” (eğitim uzmanı bir lezbiyen)

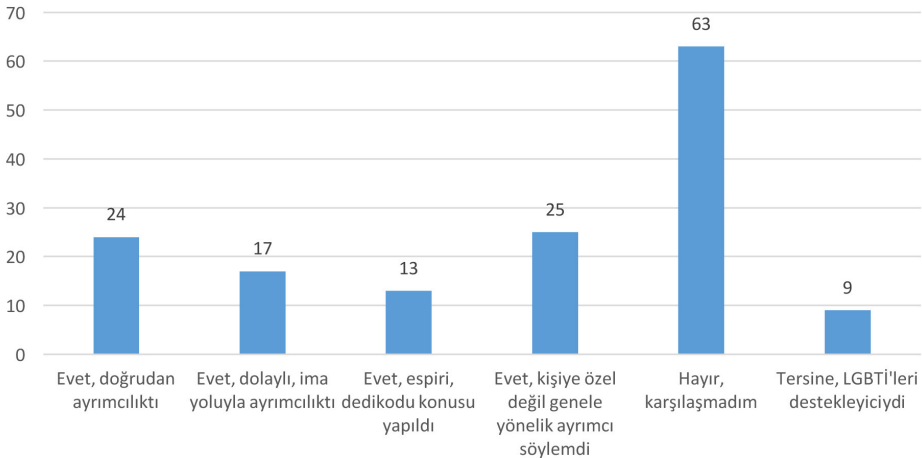
“Var ama sadece ben biliyorum. Satış danışmanı.” (gıda sektöründe uzman yardımcısı bir trans)

“Biri trans, biri interseks, ikisi eşcinsel 4 çalışan daha var. Yönetim düzeyinde değiller. Uzman veya uzman yardımcıları.” (bilişim uzmanı bir gey)

F. LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri

İşyerlerinde yaşanan ayrımcılık deneyimleri ve tanıklıkları ile ilgili sorularımızdan biri, “İşyerinizde, üstlerden astlara doğru ya da eşit düzeydeki çalışanların kendi aralarında gelişen - ama sizin bizzat karışmadığınız - cinsel kimlik ayrımcılığı vakalarıyla hiç karşılaştınız mı?” sorusudur.

Çalışanın, işyerinde karşılaştığı ama başkaları arasında gerçekleşen cinsel kimlik temelli ayrımcılık vakaları (açık uçlu; 151 yanıtlayan)



Soruya verilen yanıtlarda, genel olarak, doğrudan ayrımcılık uygulamaları kadar ayrımcı söylemler de vurgulanmıştır. Toplumsal yaşamın diğer alanlarında karşılaşılan ayrımcı söylemler, şakalar, imalar ve benzeri süreçler çalışma hayatına da aynen yansımaktadır. Ayrıca, yine günlük hayatta karşılaşılan ve özel hayata yönelik merak, alay ve küçümsemeye karışan dedikodu ve yorumlarla da sıklıkla karşılaşılmaktadır. Açık ayrımcı söylemlerden kaçınıldığı durumlarda karşılaşılan bu yaklaşımların “sembolik ayrımcılık” olduğu söylenebilir. Örnek ifadeler aşağıda sunulmuştur.

“Aramızda geçen çeşitli diyaloglarda, eşcinselliğin bir korku unsuru olduğunu gözlemledim. ‘Onur Yürüyüşü’ne katılmak eşittir eşcinsel olmak; eşcinsel olmak eşittir tehlikeli bir şey,’ gibi bir algı var.” (bilişim sektöründe lezbiyen bir editör)

“Kişilere yönelik herhangi bir olumsuz davranışa tanık olmamakla birlikte genel perspektife yönelik homofobik yorumlar yapıldığına tanık oldum; sık sık oluyorum.” (reklam sektöründe biseksüel erkek bir orta düzey yönetici)

“Özellikle bir ayrımcılık vakasıyla karşılaşmadım. Zaten dileyen homofobik olduğunu dile getirebiliyor özgürce! Aslında bunu yüksek sesle ifade etmesi bile bir ayrımcılık eylemi bence. Çünkü o an ortamda heteroseksüel olmayan biri olup olmadığını sorgulamıyor bile. Direkt yok sayıyor.” (pazarlama uzmanı bir biseksüel kadın)

“Evet karşılaştım. Genelde kişinin arkasından hoş olmayan konuşmalar geçiyor.” (gıda sektöründe işçi bir trans erkek)

“Herhangi birine yönelik bir vakayla karşılaşmadım ancak transfobik olduğunu çekinmeden söyleyen, bunu yükseklik korkusu benzeri bir fobi olarak savunan bir stajyer var.” (mağaza çalışanı bir queer)

“Nefret söylemlerinin kamusal alanda rahatça ifade özgürlüğü kapsamında konuşulmasına şahit oldum.” (inşaat sektöründe uzman bir gey)

“Bazen muhabbetlerde konusu geçtiğinde ‘bu muhabbet çok iğrençleşiyor, saçmalık, başka konu yok mu konuşacak’ diyaloguyla son buluyor.” (gıda sektöründe çalışan biseksüel erkek orta düzey yönetici)

“Evet, var tabii. Bunun ahlaksızlık olduğu, günah olduğu, toplumu, gelen müşterileri dahi kötü etkilediği ve birçok benzeri ayrımcı, nefret söylemleri...” (gıda sektöründe işçi bir lezbiyen)

Ayrımcılık ve nefret söylemi vakalarını ifade edenler dışında 24 katılımcımız, diğer LGBTİ çalışanlara yöneltilen doğrudan ayrımcı kurumsal uygulamalara tanık olduklarını beyan etmiştir.

“Kıyafet kurallarına uyması için uyarıldı.” (ulaştırma/havacılık sektöründe gey bir hizmet personeli)

“Gey bir arkadaşın durumu açığa çıkınca işten çıkarma ile sonuçlandı ama atılma sebebi gey olması değilmiş gibi gösterildi.” (ulaştırma/havacılık sektöründe üst düzey yönetici bir lezbiyen)

“Bir eşcinseli eşcinsel olduğu için değil, farklı bir bahane bularak işten çıkarılma planlarına kulak misafiri oldum.” (gey bir bilişim uzmanı)

“Bir gey arkadaşımı öğretmen olarak önerdim. Her nedense, öğretmen açığımız acil olmasına rağmen çocuk sınıflarına giremiyordu ve işe bile alınmadı. Arkadaşım fazlasıyla feminen olduğu için istemediler.” (gey bir eğitim uzmanı)

“Feminen bir arkadaşım istediği bölüm için terfi alamadı; farklı bir bölüme terfi ettirildi. Gerekece olarak feminenliği öne sürüldü.” (bankacılık/finans sektöründe gey bir müşteri danışmanı)

Katılımcılarımızın ayrımcı uygulama ve söylemler konusunda verdikleri yanıtlar, diğer sorularda da görüldüğü üzere, bir başka bulguyu ortaya koymaktadır. Cinsiyetçi ideolojilere dayanan, kadına yönelik cinsiyet temelli ayrımcılık, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla koşut olarak gelişmekte ve iç içe geçmektedir. Katılımcılarımız, bu yönde tanıklıklarını da dile getirmişlerdir:

“Erkeklerin hepsi ayı; kadınların memelerine bakarak konuşuyorlar. Kadınların hepsi birbirinin düşmanı; kazayla biri dekolte giyse demedik bırakılmıyor arkalarından.” (lezbiyen bir ithalat sorumlusu)

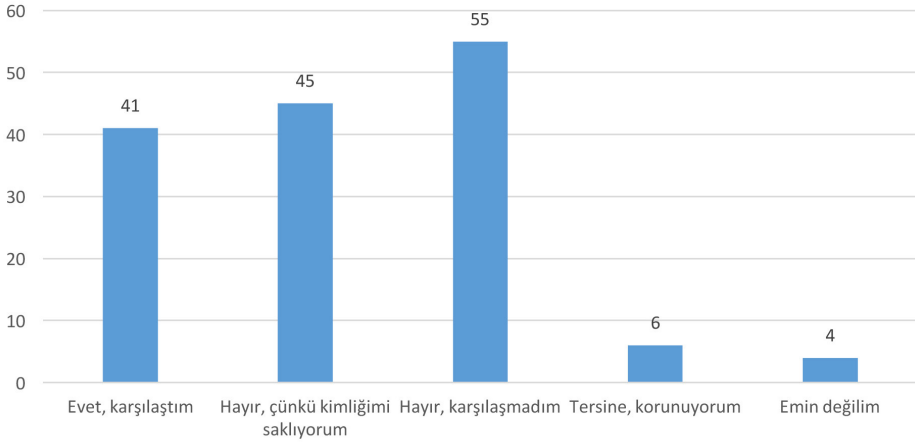
“Erkek yöneticilerden birilerinin, sadece kadınların katıldığı toplantıya ‘tesadüfen’ gelip, ‘Ooo, bayanlar matinesi varmış...’ şeklinde konuştuğu sık sık oluyor.” (biseksüel kadın bir avukat)

“Cinsiyet ayrımcılığı var ama bir şekilde kitabına uygun. Kadınların kariyer yolu oldukça zorlu.” (lezbiyen bir üretim sektörü uzmanı)

“Kadın-erkek eşitliği konusunda inanılmaz bir ayırım söz konusu. Hâl böyle olunca LGBTİ bireyler de bu durumdan nasibini alıyorlar.” (trans erkek bir mağazacılık uzmanı)

Bir diğer soruda ise, katılımcılarımızdan bizzat kendilerine yönelik ayrımcı davranış ve yaklaşımlarla ilgili değerlendirmeler istenmiştir.

**Çalışanın, işyerinde bizzat maruz kaldığı ayrımcılık vakaları
(açık uçlu; 151 yanıtlayan)**



“İşyerinizde, üstlerinizden ya da eşit düzeyde çalışanlardan <bizzat size yönelik> gelişen cinsel kimlik temelli ayrımcılık, mobbing veya taciz vakalarıyla karşılaştınız mı? Süreçler nasıl gelişti?” sorusuna verilen yanıtlar aşağıda gruplandırılmıştır.

İlk grupta yer alan deneyim aktarımları, ayrımcı söylemlere ve doğrudan kurumsal ayrımcılık uygulamalarına işaret etmektedir. Örneklerden izleneceği gibi, ayrımcılık sonucunda bazı çalışanlar işten “kendi istekleriyle” ayrılmak durumunda kalmıştır. Örneklerin çoğunda, terfi ve atamalarda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıklar yapıldığı belirtilmiştir.

“Ayrımcılık ve mobbinge karşılaştım. Yer yer sözlü şiddet ve tacize de dönüştü. Konuyla ilgili bir şikâyetinde bulunmadım; işten ayrıldım.” (biseksüel erkek bir gıda sektörü işçisi)

“Cinsel yönelimime ilişkin bir iki espri ile karşılaştım. Bundan rahatsız oldum. Rahatsızlığımı kendimce belli eden davranışlarda bulundum. Kesin ve olabildiğince kaba bir şekilde ‘Ha?’ demek gibi. Gözlerinin içine dik dik bakmak gibi. Selam vermemek gibi. Sonra da işten ayrıldım.” (cinsel kimliğini “geçişken” olarak tanımlayan bir bilişim uzmanı)

“Neden Onur Yürüyüşü’ne katıldığım sorgulandı. Aslında sorgulanmak istenen eşcinsel olup olmadığım. Ben de, bir insan olduğum ve eşcinselleri desteklediğim için bu yürüyüşe katıldığımı söyledim. Bir defasında da telefonumu kurcalarken, “O kızlara bakıyordur,” denildi uluorta bir yerde. “ (bilişim sektöründe orta düzey yönetici bir lezbiyen)

“Eski işyerimdeki müdüre hanım anladı ve mobbing uyguladı çünkü değişim başlamıştı. Her şey ondan sonra gelişti.” (trans erkek bir öğretmen)

“Göz taciziyle karşılaşıyorsunuz. Göğüslerinizin varlığına, penisinizin olup olmadığına, sakal durumunuza yönelik çeşitli tacizlere uğruyorsunuz. Özellikle isim konusunda birçok sıkıntılar yaşıyoruz.” (trans erkek bir gıda sektörü işçisi)

“Kız mısın erkek misin, gibi... Ya da erkek olduğumu belirttiğim halde sürekli kız denmesi gibi.” (trans erkek bir turizm sektörü personeli)

“Sözlü birkaç (lise tarzı) taciz dışında bir şeyle karşılaşmadım. Mesela bir gün yağmur yağarken gökkuşağı çıkmıştı; ben fotoğrafını çekerken biri ‘Tabii sen seversin böyle şeyleri,’ demişti.” (gey bir bilişim uzmanı)

“Müşterilerden çok hakaret ve taciz gördüm fakat işyerinden kesinlikle korumadılar. Üstüne üstlük ‘Ne yapalım, bunlara alışmalıydın, sızlanmayı kes,’ gibi telkinlerle karşılaştım.” (trans kadın bir mağaza çalışanı)

“Kimlikte yazılı olan ve transseksüelliğimi hiçe sayan isim konusunda sıklıkla sorun yaşadım. Bu tek başına bile travma yaşattı. Sıklıkla eleman değiştiren bir kurum olması sürekli kendimi tanıtmama yol açtı.” (trans erkek bir sağlık personeli)

“Rahatsız olduğumu belirttiğim halde bazı erkek çalışanlar ‘sevgilim, bebeğim’ diye hitap ediyordu.” (gey bir restoran/bar işçisi)

“Ayrımcılık elbette var. Bir işte ben daha iyiysem bile, görünüş olarak erkeksi olduğum için beni konuya dâhil bile etmiyorlar. Başka insanlar terfi alıyor veya yönlendiriliyor.” (lezbiyen bir gıda sektörü işçisi)

Az sayıda katılımcımız, ayrımcılık ile söylem veya davranış düzeyinde karşılaştıklarını, bu durumu üstlerine bildirdiklerini, kendileri lehine tutum alındığını ve böylece ayrımcı davranışların son bulduğunu belirtmişlerdir. Bu olumlu örnekler, toplum genelindeki ayrımcılıkların çalışma ortamına yansımalarına karşı kurumsal bir tavır alınması durumunda bunlarla mücadele edilebileceğini ve işyerinde ayrımcılığın ortadan kaldırılabileceğini göstermektedir.

“Mesai arkadaşlarımdan bazı densizler giydiğim kıyafetten taktığım küpeye kadar laf söylediler. Bunun üzerine mağaza müdürü toplantı yapıp ayrımcı söylemleri olan arkadaşları işten uzaklaştırmakla uyardı.” (gey bir mağazacılık uzmanı)

“İş arkadaşım benimle konuşurken kız gibi konuşma taklidi yaptı. Bunu duyan şefim iş arkadaşımı yanına çağırıp benim olmadığım alanda konuşmuş kendisiyle. Arkadaşım o zamandan beri benimle konuşurken dikkat ediyor.” (gey bir havacılık sektörü personeli)

“Genel olarak, yaptıklarının farkında olmadıkları şeyler olduğunda, uyarınca ya da açıklayıp anlatınca bir daha yapmıyorlar.” (organizasyon sektöründe orta düzey yönetici bir panseksüel)

Bu soruya verilen yanıtlar toplu olarak değerlendirildiğinde, katılımcılarımızın yaklaşık 1/3'ünün (55 kişi) ayrımcı bir uygulamayla karşılaşmadığını belirttikleri görülmektedir. Bu oranın, katılımcılarımızın cinsel kimliklerinin açık olup olmamasının yaşadıkları deneyimleri etkilediği göz önüne alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Diğer sorulara verilen yanıtlara benzer biçimde bu soruya verilen yanıtlar da, cinsiyet temelli ayrımcılığın, cinsiyet yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığı pekiştirdiğini göstermektedir.

G. İşyerinde Ayrımcılık, İş Doyumunu ve Verimlilik İlişkisi

Katılımcılarımızın neredeyse tamamına yakını, işyerindeki ayrımcı ve önyargılı ortamın LGBTİ çalışanların iş doyumunu ve verimliliğini etkilediğini ifade etmiştir. Bu etki farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Bu etkiyi ortaya çıkarmak için sordüğümüz soruya katılımcılarımızın verdiği yanıtlardan örnekler aşağıda sunulmuştur.

“Tabii ki etkiliyor. Açık kimlikle çalışmamak başlıca sorunu teşkil ediyor.” (lezbiyen bir yayınevi çalışanı)

“Heteroseksüel insanlar gibi ben de partnerimle tartışabiliyorum. Bu durumda onlar birbirini teselli edebiliyorken ben kimseyle paylaşamadığım için günüm cehennem oluyor.” (gey bir fabrika işçisi)

“Olumsuz etkiliyor; gereksiz yere davranışlarımı kontrol etmek durumunda bırakıyorum.” (gıda sektörü işçisi bir biseksüel erkek)

“Kimi zaman yaşadığım stres performansımı ister istemez etkiliyor tabii. Herhangi bir saldırı olmasından ziyade, homofobik çalışanların öğrenmeleri durumunda arkamdan aşağılayıcı ifadeler kullanacaklarını bilmek beni strese sokuyor.” (gey bir bilişim sektörü personeli)

“Bazen bunalma noktasına geliyorum. Nasıl sindirildiğimi gördükçe sinirlerim bozuluyor. Öyle dönemlerde verimliliğim de, doyumum da olabilecek en alt seviyelere iniyor. İnsanlar biseksüel olduğumu öğrense (bazı

LGBTİ'ler bile) klasik bazı düşüncelere sahip oluyorlar. 'Her önüne gelenle birlikte oluyor', 'açgözlü', 'seçmeyi bilmiyor', 'ahlaksız', 'ooo kız kıza seks güzeel' falan. Bu tepkilerle o kadar karşılaştım ki, tekrar karşılaşacağım korkusuyla kendimi açamıyorum. Ve açamadıkça haftada en az 1-2 kere bu krizleri yaşamaya da devam ediyorum." (biseksüel kadın bir pazarlamacılık uzmanı)

"Etkiliyor doğal olarak. Anlaşılma ya da fark edilme korkusu var. Sonra ne olacak? Bana ne şekilde bakacaklar ve nasıl bir tavır takınacaklar düşüncesi hâkim." (yayıncılık sektöründe uzman yardımcısı bir gey)

"Her an biri anlar mı diye endişe içindeyim çünkü sürecim tamamlanmadı. Mavi kimliğimi henüz almadım ama çok az kaldı. Resmi evrak işlemlerinde stres oluyorum cinsiyet kısmını erkek olarak işaretlediğimde." (trans erkek bir öğretmen)

"Elbette etkiliyor. Elemanlar 'hanım, kız' diye veya kimlik ismimle seslendiği zaman 3-5 saniye içinde kafamdan milyon tane düşünce geçiyor. Aynı zamanda işe odaklanmaya çalışıyorum. Bu tarz şeyler motivasyonumu etkiliyor fakat bunu olabildiğince engellemeye çalışıyorum. Değişim yaşayana kadar idare etmeliyim." (trans erkek bir gıda sektörü işçisi)

"Tekrarı ne zaman olacak diye endişeleniyorum ve hep birlikte içilmeye girdiğinde ben genelde gitmiyorum." (kültür sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel kadın)

"Başıma gelebilecek bir olay için işimi bırakma riskim olabilir." (gey bir banka personeli)

"İşyerindeki spor salonuna ve soyunma odasına ayrımcılıkla karşılaşma korkusuyla gidemiyorum." (gey bir bilişim uzmanı)

"İş verimliliği veya doyumumu etkilemedi ancak çalışma ortamındaki sosyal ilişkilerimi olumsuz etkiledi." (queer bir mağaza personeli)

"Genel olarak işyerinde rahat olamıyorum; arkadaşlarla da belirli bir mesafeyi korumaya çalışıyorum. İş doyumumu oldukça azaltıyor bu da." (biseksüel kadın bir eğitim uzmanı)

"Endişelendiriyor; kimliğim öğrenilirse işten çıkarılmaktan korkuyorum." (kimya sektöründe uzman olarak çalışan bir lezbiyen)

"Olumsuz etkiliyor. Rol yapmak zorunda kalmak enerjimi tüketebiliyor." (üretim sektöründe uzman olarak çalışan bir lezbiyen)

"İşyerinden çok, özellikle son zamanlarda bize yönelik artan şiddet kaygı-

larımı artırdı. Verimimi etkilemesin diye çok çaba sarf ediyorum.” (eğitim sektöründe orta düzey yönetici olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Daha dikkatli olmak zorunda kalıyorum; telefonumu masada bırakmaya korkuyorum; sosyal medyada beni takip eden iş arkadaşlarım yüzünden paylaşımlarımı kısıtlamak zorundaymışım gibi hissediyorum.” (lezbiyen bir ithalat sorumlusu)

“Kimliğimi açık yaşamam beni işyerinde daha mutlu biri yapardı.” (inşaat sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel erkek)

“Rahat değilim; heteroseksüel taklidi yapmaktan yoruluyorum.” (gey bir otomotiv sektörü işçisi)

“İşimi severek yapamıyorum ve yarın gittiğimde yine aynı bakışlar, ezilmeler olacak üzüntüsünü yaşıyorum.” (lezbiyen bir gıda sektörü işçisi)

“Evet, birçok gün ağlayarak eve döndüm.” (gey bir restoran/bar çalışanı)

Katılımcılarımızın ifadeleri ve deneyimleri, ayrımcı söylem ve uygulamaların birkaç biçimde ve birkaç nedenle iş doyumunu ve verimliliği etkilediğini göstermektedir.

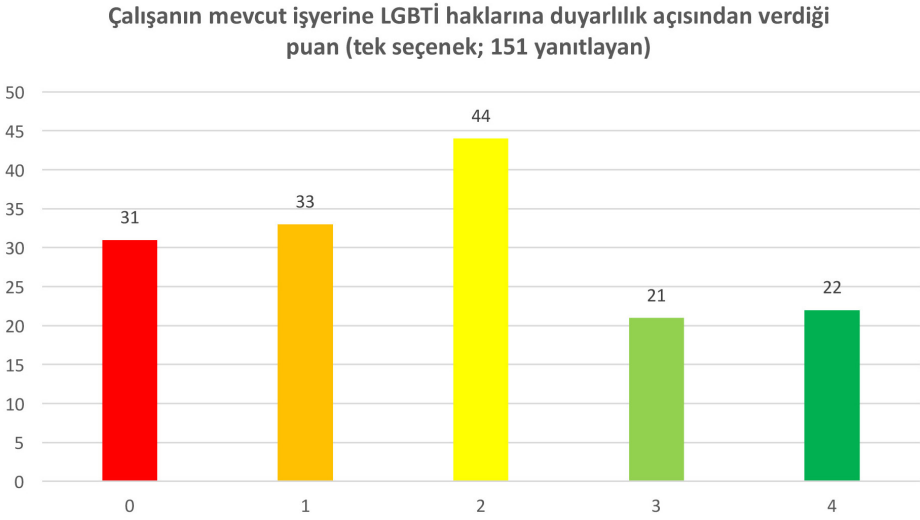
İlk olarak, insanın olduğu gibi, doğal, kendiliğinden davranışlarda bulunamaması, kendisini sürekli meraklı gözlerden gizlemeye çalışması nedeniyle duruş ve davranışlarını sürekli “kontrol” ederek çalışması verimliliğini etkilemektedir. Çalışma günü boyunca dikkatin işe yönltilmesini etkilemektedir. Cinsel kimliğini saklamaya çalışmak tedirginliğe, güvensizliğe, şüpheciliğe ve işin dışında faktörlere odaklanmaya yol açabilir; bu da konsantrasyonu etkileyebilir.

Katılımcıların ifadelerinden görüldüğü gibi bu durum sadece işyerinde ve iş saatlerinde etkili olmamaktadır. Kimliğinin açığa çıkacağı korkusu aynı zamanda iş dışındaki zamanlarda da kontrollü davranmayı gerektirmektedir. Kısaca, bütün bir hayatın, olduğundan farklı biri gibi görünerek, davranarak yaşanmasına yol açmaktadır. Sonuç olarak genel olarak tedirgin, kontrollü ve temkinli davranmak yaşam doyumunu ve iş doyumunu etkilemektedir.

Cinsel yönelimi ve cinsiyet kimliği açık olan katılımcılarımız açısından ise, yaşanan ayrımcılık sonucunda bazen iş saatleri dışına da taşan olumsuz duygular söz konusudur. İşyerinde imalı bakışlar, örtülü ya da açık söylemlerde ortaya çıkan nefret dili ve tacizler, doğal olarak sosyal hayata ve özel hayata yansımaktadır; işyerinin sosyal hayatı ve özel hayatı beslemesini engellemektedir. Bazı katılımcılarımızın belirttikleri gibi, iş ortamındaki ayrımcılık deneyimleri zaman zaman işten ayrılma isteğine yol açmaktadır.

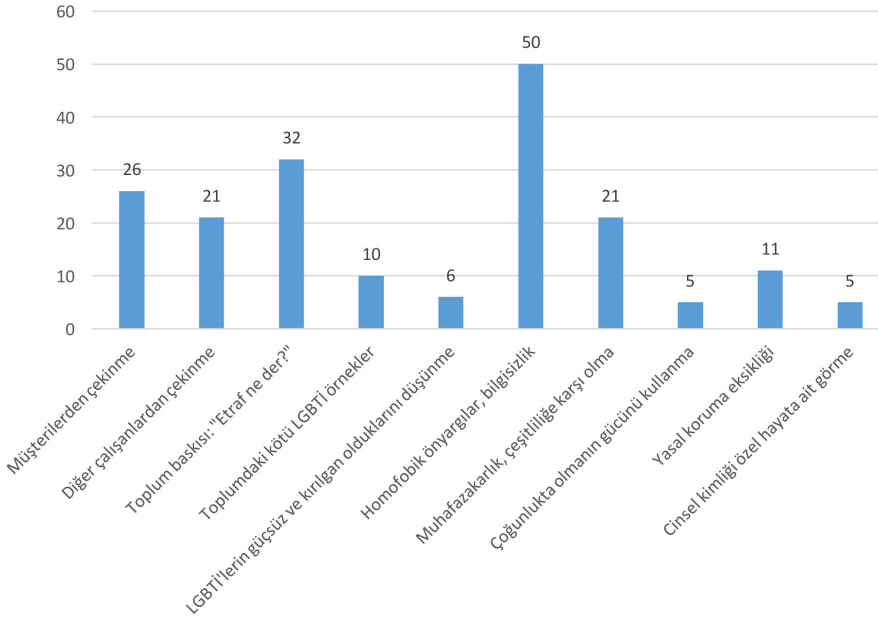
H. İşyerinde LGBTİ Haklarına Duyarlılık

Katılımcılarımızın, çalıştıkları işyerlerini, 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 gibi, katılımcılarımızın % 42'si çalıştıkları kurumu 4 üzerinden 0 ve 1 skorları vererek değerlendirmişlerdir. Yaklaşık % 29'u ise işyerlerini 2 notuyla derecelendirmiştir; bu anlamda piyasa koşullarına göre “ortalama” bulmuşlardır. Sonuç olarak katılımcılarımızın % 71'i, işyerlerinin haklara duyarlılığını ortalama veya altında bulmaktadırlar. Katılımcılarımızın sadece % 15'i işyerlerini yüksek düzeyde olumlu değerlendirmiştir. Önceki sorulara verilen yanıtlarda da izlediğimiz gibi, LGBTİ haklarına duyarlı kurumlarda çalışan az sayıda yanıtlayıcımız olmuştur.

Yanıtlayıcılara göre, şirketlerin LGBTİ personel çalıştırmak istememelerinin başlıca nedenleri (açık uçlu; 151 yanıtlayan)



Bir başka soruyla, araştırmamıza katılan özel sektör çalışanlarına işyerlerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığın nedenlerini nasıl yorumladıkları sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtlardan bir bölümü - aşağıdaki örneklerden de izleneceği gibi - bu sorunun yanlış anlamalara yol açabileceğini göstermektedir. Katılımcılarımızın bir grubu, bu sorunun "ayrımcılığın haklı, meşru" bir nedeni olabileceğini ima edebileceğini düşünmüşlerdir; hatta bir yanıtta içselleştirilmiş homofobiyi çağrıştırmaya çalıştığından söz edilmiştir. Oysa bu sorunun sorulmasının nedeni, izlenen sorulara verilen yanıtlarla birlikte, ayrımcılığın görünüşlerinin açığa çıkarılmasıdır. Nitekim soruya verilen yanıtlar bu konuda oldukça aydınlatıcı bilgiler vermiştir.

Aşağıda, sorumuza verilen yanıtlardan örnekler sunulmuştur.

"Eğer bizimki gibi dışa dönük bir şirket ise, müşteriler ne der korkusu oluyor özellikle müşterilerle birebir ilgilenilen pozisyonlarda." (reklamcılık sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)

"Homofobi, insanların önyargıları." (medya sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel kadın)

"Toplumdaki kötü örnekler maalesef ki." (mağazacılık sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

"Önyargılar, öğretiler, ötekileştirme düşüncesi." (lezbiyen bir gıda sektörü işçisi)

“Kimsenin bu konuyla ilgili gerçek bir fikrinin olmaması, önyargıların desteklenerek büyütülmesi başlıca nedendir.” (medya sektöründe orta düzey yönetici bir lezbiyen)

“Toplumdaki algı. Dış görünümde cinsel kimliğini belli edecek bir durum olsa ve işverenin bunu onaylasa bile yine de toplumdaki çekinilmesi. Bütün eşcinselleri seks işçisi sanmaları...” (yayınevinde uzman yardımcısı bir lezbiyen)

“Muhafazakârlık; çeşitliliğe karşı olmak.” (banka sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

“Hiçbir neden olamaz; ancak vizyonsuz ve çağdışı olabilirler. İşlerinde başarılı olan LGBTİ figürlere bakarak, LGBTİ'ler arasındaki ayrık zekâlara dair bir fikir edinebiliyor olmaları gerekir. Facebook'un kurucularından Chris Hughes'a, Apple'ın CEO'suna falan referans verebilirim. Gerçi, kapitalist sistemde devasa başarılar sergileyen insanlardan örnek vermem de şart değil. Bu konuda bir cahillik var. LGBTİ'leri istihdam etmiyorlarsa, önyargılarıyla boğulmuş olabilirler. Toplumda gözlemediğim kadarıyla LGBTİ olduğunuzu söylediğiniz andan itibaren sizi sadece 'seks yapan mahlûk' olarak kodlayan bir algı var. Durmaksızın seks aradığınız falan varsayılıyor. LGBTİ'lerin kendi içindeki LGBTİ algısında da bu sapma, çarpıtma var. Heteroseksüeller de seks yapıyor olmasına rağmen, onlar sadece 'seks avcıları, seks zaafı yaratıklar' olarak algılanmayabiliyorlar.” (geçişken cinsel kimliğe sahip bir bilişim uzmanı)

“Bana göre bizim şirketteki en büyük neden, o mekanik, insana sanki yöneticilerinin duyguları alınmış gibi hissettiren kurumsallık. Siyaset ve din çok konuşulmaz, mutlaka Atatürkçü olmak gerekir, hep çok 'profesyonel' davranılır. Profesyonel olmayanların bu şirkette yeri yok (sözde). Ve onlara göre eğer bir kişi cinsel yönelimini açıkça ifade ediyorsa, bu o kişinin profesyonel olmadığını, özel hayatıyla işi birbirine karıştırdığını gösteriyor. Yani düşüncem o ki, hayatını 'ofisten ayrı tutabilen' bir eşcinseli veya biseksüeli işe alabilirler. Ama trans birini alacaklarını HİÇ düşünmüyorum.” (biseksüel kadın bir pazarlamacılık uzmanı)

“Benim sektörüm eğitim sektörü olduğu için normal şartlar altında da zaten dikkat edilmesi gerekiyor. Öğrencinin sizi örnek alması gereken şekilde giyim kuşam, hareket, davranışlar önemli. Okul yönetiminde sorun olmasa bile durumu bilirlerse velilerin bir kısmı cehaletlerinden dolayı istemez, sorun yaratır büyük ihtimal.” (trans erkek bir öğretmen)

“Şirketin prestij korkusu. Şirketin adının, markanın LGBTİ'ler ile birlikte sosyal medyada, basında veya arama motorlarında çıkması korkusu.” (gey bir bilişim uzmanı)

“Genel önyargılar. 'Eğlenceli' olarak algıladıkları LGBTİ kişinin iyi bir çalışan olamayacağını düşünmeleri, güvenilmez olduğunu düşünmeleri, kişinin güvenliğini sağlayamayacaklarını düşünmeleri, işyeri ya da işveren olarak müşterilerinden ve iş çevresinden baskı göreceklarını düşünmeleri...” (trans erkek bir reklam sektörü uzmanı)

“Koruyucu yasalar ve kotalar olmaması. Yasal anlamda eşcinsel vatandaş olarak tanımlı kişiler olmadığı için açık kimlikli eşcinsellerin güvenliğinin sağlanamaması. Dini baskının her yere nüfuz etmesi; laik devlete uzaklık. LGBTİ aktivizminin cinsel özgürlük, kimlik siyaseti ve liberal akımlar arasın-

da sıkışması; sosyolojik anlamda dayanaksız ve sınıf siyasetine, emek hareketine uzak olması.” (lezbiyen bir üretim sektörü uzmanı)

“Cinsel kimliklerimiz, yönelimlerimiz, bunlar onları rahatsız ediyor. Hiçbiri çıkardığımız işlere, yaptığımız iş gücüne aldırış etmiyor. Çıkarttığımız iş gücüne değil de cinsel kimliğimize, yönelimimize göre çalıştırıyorlar.” (üretim sektöründe işçi olarak çalışan bir gey)

“Bu soru beni rahatsız etti, içselleştirilmiş homofobi ölçüyor sanki.” (gey bir bilişim uzman yardımcısı)

Katılımcılarımızın işyerinde ayrımcılığın nedenlerine ilişkin görüşleri büyük ölçüde iki grupta toplanmaktadır.

İlk grupta yer alan yanıtlar, toplumdaki genel homofobik-transfobik ideolojilerin, tutumların, işyerlerine de yansıdığı yönündedir. Toplum nasılsa, işyerleri de öyledir. Cehalet, bilgisizlik ve genel olarak muhafazakârlık işyerlerine, çalışma ortamlarına da yansımaktadır.

Bu grupta yer verilebilecek olan bir alt başlık da, cinsel kimliklere yönelik toplumdaki genel bilgisizliktir. Cinsiyet, cinsel yönelimler ve cinsiyet kimlikleri konusundaki genel bilgisizlik, gereksiz ve zaman zaman rahatsız edici, hatta tacize varan meraklı bakışlara, mahremiyeti ihlal eden yaklaşımlara, sorulara yol açmaktadır. Ayrıca, cinsel kimliklerle ilgili bilgisizlik önyargılarla birleştiğinde, eşcinsellerin ve transların “hasta”, “sapık” gibi normal dışı eğilimler gösterebileceği yönündeki özcü inançlar ortaya çıkmaktadır.

Anket katılımcılarından küçük bir grup da, işyerinde ayrımcılığın, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği hakkında toplumsal olarak “görünür” olan bazı olumsuz örneklerden kaynaklandığına inanmaktadır. Bu varsayımın, “olumsuz” olarak değerlendirilen örneklerin “olumlu” olanlara göre neden daha çok görünür kılındığı, hatta “olumlu” örneklerin neye göre belirlendiği ve heteroseksüel olumsuz örneklerin neden heteroseksüellere yönelik ayrımcılığa yol açmadığı argümanlarıyla birlikte değerlendirilmesi yerinde olur.

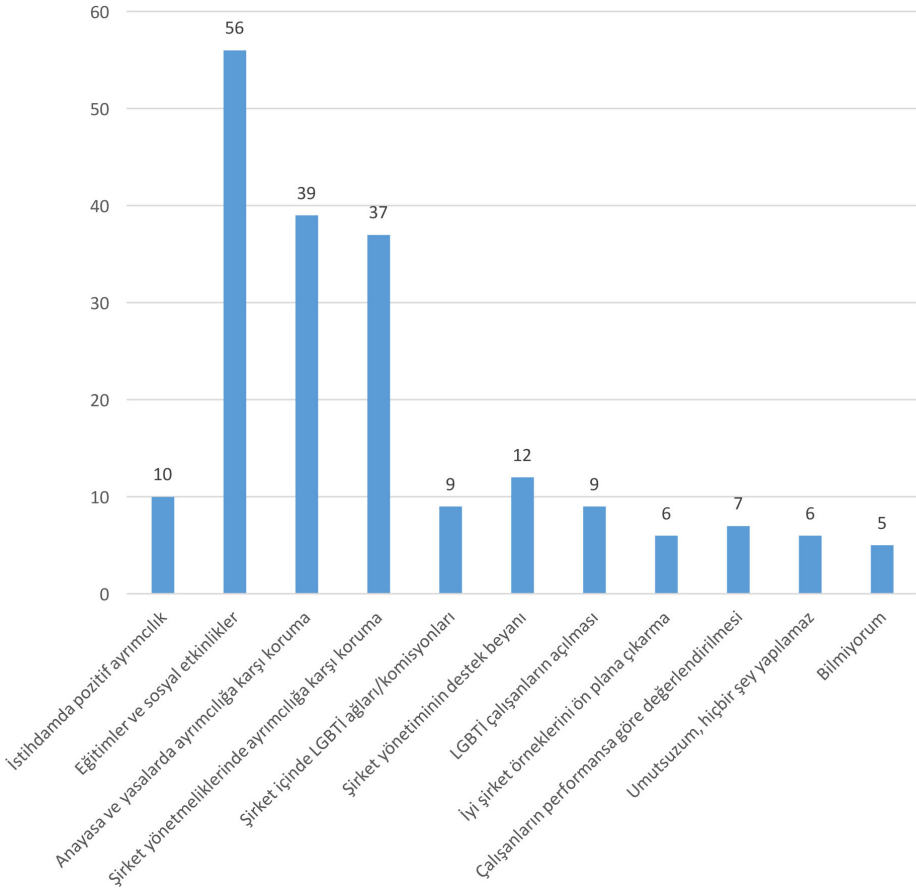
Bazı anket katılımcılarına göre, bazı işverenler, LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcı yaklaşımlarının önemli gerekçelerinden birini “rasyonel” bir yaklaşımışçasına sunmaktadır: Onlara göre, LGBTİ çalışanlar, müşteriler ve iş hayatı içinde hoş karşılanmayacak ve bu da kârlılıklarını düşürecektir. Bazı yanıtlara göre ise, bu düşünce veya yaklaşımın tersi de geçerlidir. Kimi katılımcılarımız, işverenlerin LGBTİ çalışanları, bazı özel nitelikleri olduğu varsayımından hareketle özellikle çalıştırmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte, işyerinde LGBTİ'leri içeren eşitlik ve çeşitlilik politikalarının işyeri barışını, verimini ve kârlılık oranlarını dikkate değer ölçüde artırdığına dair gelişmiş ekonomilerden pek çok araştırma bulunmaktadır.¹

¹ <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Business-Impact-LGBT-Policies-Full-Report-May-2013.pdf>

I. LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılığa Karşı Öneriler

Soru formumuzun son bölümünde katılımcılarımıza, “Sizce işyerlerinde LGBTİ çalışanlara dönük ayrımcılığa karşı alınması gereken önlemlerin en önemlileri ve acilleri neler olabilir?” sorusu sorulmuş ve önlemler konusundaki fikirlerini yazmaları istenmiştir. Bu soruya verilen yanıtlar aşağıdaki tabloda çerçeveselendirilmiştir. Tablodan görüleceği gibi, katılımcılarımızın büyük bölümünün bu konuda anayasaya, ulusal yasalara ve şirket içi yönetmeliklere de referans veren düşünce ve önerileri bulunmaktadır.

Yanıtlayıcılara göre alınması gereken en acil ve önemli önlemler (açık uçlu; 151 yanıtlayan)



Tabloda görüldüğü üzere, katılımcılarımızın verdikleri yanıtların önemli bir bölümü, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği konusunda işverenlerin ve diğer çalışanların “bilgilendirilmesi” ile ilgilidir. Ayrımcılığın temel nedeni olarak büyük ölçüde sözü edilen “bilgisizlik” ortadan kaldırıldığı zaman, en azından bu nedenle ortaya çıkan ayrımcılıklarla mücadele edilebileceği düşünülmektedir. Bir katılımcımızın belirttiği gibi, “İş güvenliği benzeri zorunlu seminerler verip LGBTİ'lerin ‘normal’ olduğunu anlatmak gerekir.” Düzenli seminer, atölye ve bilgilendirme kanalları yaratılmalıdır. Bu bilinçlendirme çalışmaları genel olarak toplumsal dönüşümü sağlama amacıyla olmalı; aynı zamanda işyerlerinde düzenli olarak yapılmalı ve yasal düzenlemelerle zorunlu hale getirilmelidir.

Katılımcılarımızın büyük bir bölümü, çalışma hayatında ayrımcılığın önlenmesi için yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulduğunu, hatta anayasal dönüşümler gerektiğini belirtmektedir. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıktan korumanın Türk İş Kanunu'nda ve çalışma hayatıyla ilgili yasal düzenlemelerin tamamında yer alması gereği özellikle vurgulanmıştır.

“Anayasada haklarımız yazılı şekilde bulunmadıkça, bulacağımız çarelerin etkili olacağını sanmıyorum.” (yayınevinde uzman yardımcısı olarak çalışan bir lezbiyen)

“En önemlisi: Anayasa ‘da cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığının açık bir biçimde yasaklanması. İş Kanunu’nda ve çalışma hayatı ile ilgili yasal düzenlemelerde cinsel yönelimin ve cinsiyet kimliğinin güvence altına alınması. Yöneticilere ve çalışanlara LGBTİ'ler hakkında doğru bilgilerin verileceği, ayrımcılık karşıtı eğitimler düzenlenmesi.” (gey bir tıp doktoru)

“Ayrımcılık yapan şirketlere karşı yaptırım içeren bir yasa çıkması.” (lezbiyen bir öğretmen)

“Mobbing kapsamına alınması ve şirket tüzüklerine cinsel yönelim, cinsiyet kimliği detaylarının eklenmesi.” (gıda sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

“Nefret suçları işyeri tüzüğünde kesinlikle açık bir şekilde yer almalı ve tüzük kusursuzca, caydırıcı bir şekilde uygulanmalı. Evlilik dışı beraberliklerde de evlilikte olduğuna benzer haklar tanınmalı.” (gey bir bilişim sektörü personeli)

“LGBTİ bireylere yönelik iş yaşamındaki şiddet girişimlerini önlemek için kesinlikle anayasal düzeyde kararlar alınması gerekiyor. Eğer bu yapılmıyorsa, özel şirketlerin kendi yönetmeliklerinde eşcinsellere ve translara da yer vermesinin doğru olduğunu düşünüyorum. Bu şeyler ancak yazınsal kaynaklara geçirildiği zaman ise yarıyor. Maalesef...” (trans erkek bir öğretmen)

Bir başka öneri, ayrımcılığın önlenmesi için olumlu eylem (pozitif ayrımcılık) düzenlemelerine ilişkindir. Bazı katılımcılarımız, kota uygulamalarının ve benzeri düzenlemelerin sadece çalışma hayatında ayrımcılığı engellemekle kalmayacağını, aynı zamanda daha çok sayıda LGBTİ çalışanın iş hayatına katılmasıyla, gerçek karşılaşmalar ve gerçek deneyimler yaşanması sonucunu doğuracağını; bunun da ayrımcılıkla ilgili önyargıların engellenmesine katkıda bulunacağını düşünmektedirler.

Anket katılımcıları tarafından dile getirilen bir başka önlem de, ayrımcılığa karşı caydırıcılığın artırılması ile ilgilidir. LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılığın daha açık, kararlı ve caydırıcı biçimde uygulanmasının, ihlallerin hukuken cezalandırılmasının gerekliliğine vurgu yapmışlardır.

Anket Katılımcılarından Çeşitli Paylaşımlar

“Biz şirkette altı kişilik bir grubuz ve bir uygulama başlattık. Cinsiyetçi, homofobik ve ırkçı kelime söyleyenlerden 1 Lira alıyoruz. Bunu da sonra bir kuruma vereceğiz. Dilimiz çok eril; amacımız bundan kurtulmak. Bayağı işe yaradı ve tüm şirkete yayılmaya başladı. Güzel oldu.”

“Yeni neslin LGBTİ'lere karşı yaklaşımları çok pozitif diye düşünüyorum ve evet hâlâ umut var fakat toplumun hala büyük bir çoğunluğu önyargılı, hoşgörüsüz ve en önemlisi bilgisiz. Bundan kurtulmanın yolu da eğitim.”

“Çalışmamızı sağlayacak yerlerin kapılarını yüzümüze kapamaması hayatımızı bir nebze de olsa kolaylaştırır diye düşünüyorum.”

“Böyle bir araştırma çalışmasının fikri bile çok güzel... Sonuç olarak devlet kurumlarında daha kesin ve net tüzükler, yasalar varken özel sektör çalışanları maalesef yaşadıkları şeyi somutlaştıramıyor bile.”

“Transların sıkıntı çektikleri nokta sigorta konusu. Malum, isim kişiyi yansıtmadığı için birey doğal olarak sigorta yaptırmak istemiyor. Bu konuda devlete büyük sorumluluklar düşüyor ama bildiğimiz gibi sorumluluklar yerine gelmiyor maalesef. Girdiğin yerde trans olarak açık olmak göz tacizine neden oluyor. İnsanların sizi alttan süzmesi veya bir başkasına 'bak bu kız veya erkek' diye bakıp gülüşmeleri, tutunmaya çalıştığımız hayattan bizi iyice soğutmaktadır.”

“İşyerleri, iş güvenliği düzenlemelerini bile yasal zorunluluk olduğu için yapıyor ve göstermelik yapıyorlar. LGBTİ çalışanlarla ilgili düzenlemeler de ancak yasal zorunluluk olursa yaygın hale gelebilir ama o zaman bile yine göstermelik olacaktır çoğu işyerinde. Yasal düzenlemeler toplumsal dönüşüm için bir katalizör olabilir ama sihirli değnek değil; o yüzden tabandan dönüştürücü aktivizm de çok önemli.”

“İşyerinde gizli olmak çok zor ve yıpratıcı. Sırf bu nedenle bile şu anki işyerimi bırakıp yeni bir iş aramıyorum, en azından bu konuda kafam rahat diye. Ama aslında tüm fırsatlara eşit erişimim olması gerekirdi.”

“Tüm özgeçmişlerden etnik ayrımcılığa yol açacak isim bölümü, yaş ayrımcılığına yol açacak yaş bölümü, cinsiyet ayrımcılığına yol açacak cinsiyet bölümü kaldırılmalı, insanlar eğitimleri ve tecrübelerine bağlı olarak iş görüşmelerine çağırılmalı.”

“En büyük sorun kişilerin eşcinseller hakkında bilgi sahibi olmamaları, yanlış bilgilere sahip olmaları. İşyerinde açıldığım kişilerin ilk eşcinsel arkadaşydım ve eşcinsellik hakkındaki birçok bilgiyi benden öğrendikleri şeklinde beyanları vardı. Bilgi sahibi oldukça, eşcinsel arkadaşları, tanıdıkları oldukça toplumdaki cinsel kimlik ayrımcılığından rahatsız olmaya başladılar ve daha çok destek oldular. Görünürlüğümüzün artması, heteroseksüel dünyalarına sıkışmış insanların eşcinseller hakkında doğru bilgiye sahip olması birçok şeyin önünü açacaktır.”

“Tanrı bizi seviyor. Bunu biliyor ve hissediyorum.”

“Her şey çok daha güzel olacak. Ne Türkiye eski Türkiye, ne de Dünya eski Dünya. :)”



BÖLÜM

3



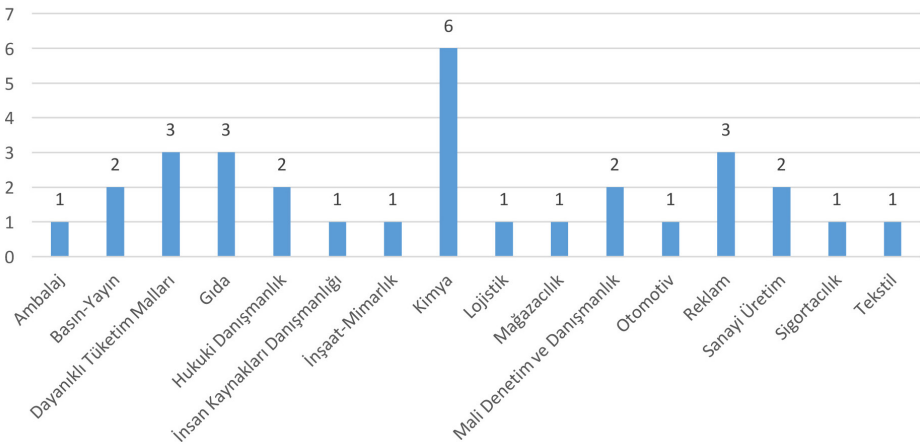
İşverenler, Yöneticiler ve İnsan
Kaynakları Uzmanları Açısından
Özel Sektörde LGBTİ
Çalışanların Durumu

A. Araştırmanın Örneklemi

SurveyMonkey Pro adlı çevrimiçi anket sistemi aracılığıyla yürüttüğümüz araştırmamıza, “Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette işveren, üst düzey yönetici, orta düzey yönetici veya insan kaynakları yetkilisi misiniz?” sorusuna “Evet” yanıtı veren 31 kişi katılmıştır. Bu kişiler, 24 farklı firmada yukarıda bahsedilen pozisyonlarda görev yapmaktadır.

Araştırmaya katılım için sektör çeşitliliği ve firma büyüklüğü gözetilerek sınırlı sayıda, 30 yabancı ve 10 Türkiye menşeli, toplam 40 şirkete davet götürülmüştür. Davetli yabancı şirketlerin üçte ikisi, ABD menşeli sivil toplum örgütü İnsan Hakları Kampanyası’nın (Human Rights Campaign, HRC), işyerlerinde LGBTİ eşitliğine dair her yıl yayımladığı Kurumsal Eşitlik Endeksi’nde (Corporate Equality Index, CEI) yüksek skorlarla yer alan uluslararası firmalardır.² Anket katılımcılarına dair bilgiler anonim olmakla birlikte, elimizdeki rakamlara göre, söz konusu CEI firmalarından yarıya yakınının araştırmamıza yanıt vermediğini gördük.

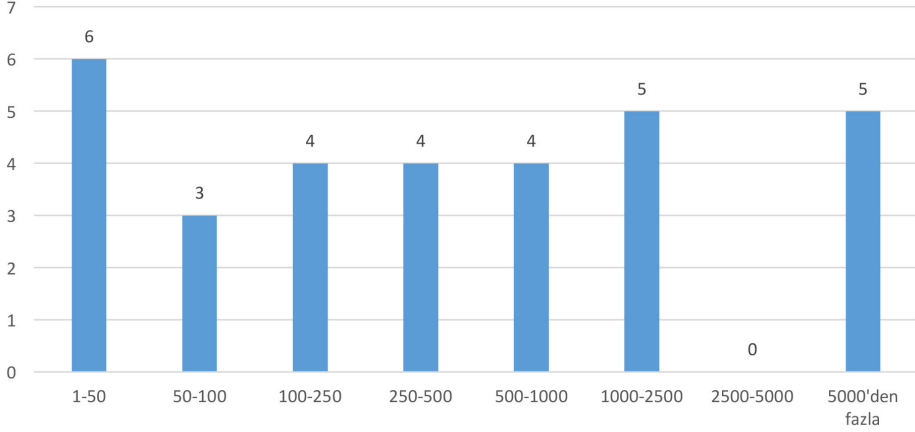
**Katılımcının çalıştığı şirketin faaliyette bulunduğu sektör
(tek seçenek; 31 yanıtlayan)**



² <http://www.hrc.org/campaigns/corporate-equality-index>

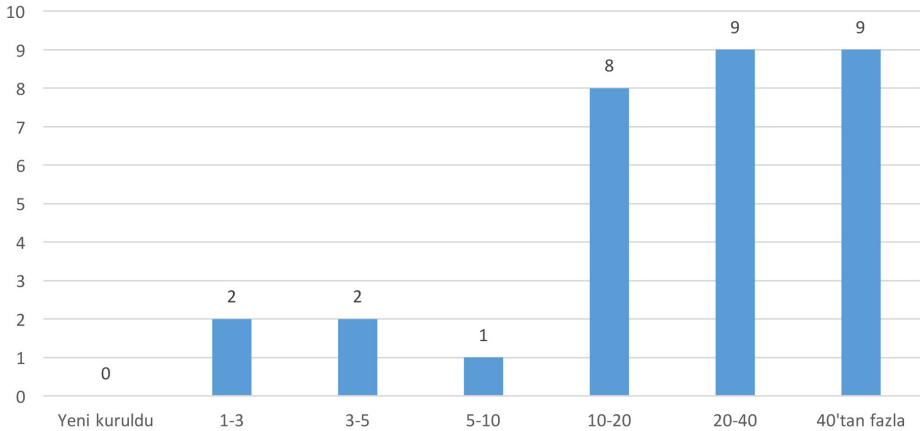
Katılımcıların görev yaptıkları sektörler açısından dağılıma bakıldığında, en yüksek katılımın kimya, sonra sırasıyla dayanıklı tüketim malları, gıda ve reklam sektöründen olduğu görülmektedir. 16 farklı iş alanından anket katılımcısı ile araştırmamızın sektörel çeşitliliği yansıtmaya amacına ulaştığı düşünülebilir.

**Şirketin -Türkiye ofisinin- çalışan sayısı
(tek seçenek; 31 yanıtlayan)**



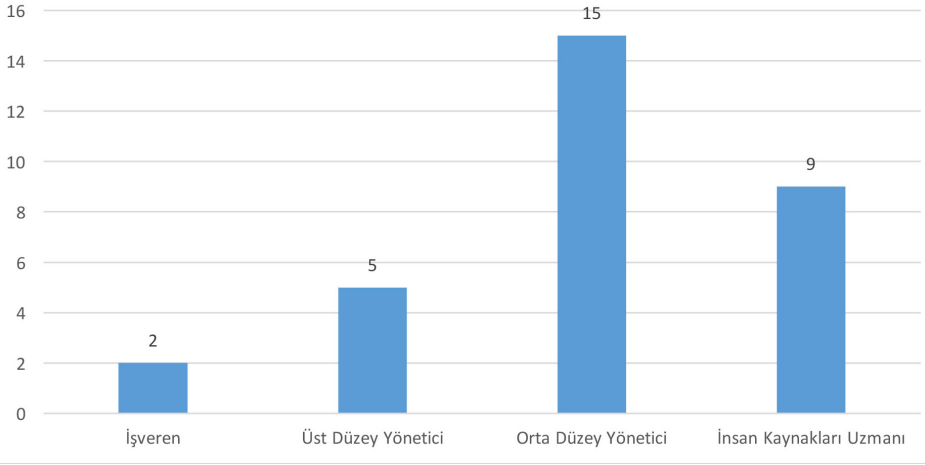
Anket katılımcılarının görev yaptıkları şirketlerin çalışan sayıları açısından da (yabancılar için, Türkiye ofisinin personel sayısı) dengeli bir çeşitlilik sağlandığı görülmektedir. Araştırmamıza, çalışan sayısı açısından geniş bir yelpazedeki şirketlerden katılım gerçekleşmiştir.

Şirketin Türkiye'de faaliyet gösterme süresi (tek seçenek; 31 yanıtlayan)



“İşyerinizin Türkiye’de faaliyet gösterme süresi kaç senedir?” sorusuna verilen yanıtlardan, araştırmamıza katılan şirketlerin büyük çoğunluğunun en az 10 yıldır faaliyet göstermekte olduğu görülmüştür. Katılımcılarımızın görev yaptıkları şirketlerin % 29’u 40 yıldan, % 75’i ise 10 yıldan fazla süredir Türkiye’de faaliyettedir. Bu yüksek oran, söz konusu şirketlerin yüksek kurumsallaşma ve yönetim kapasitesi sahibi oldukları şeklinde yorumlanabilir. Diğer katılımcılarımızın firmalarının faaliyet süreleri ise 1-10 yıl arasında dağılmaktadır.

Şirkette bulunulan pozisyon (tek seçenek; 31 yanıtlayan)

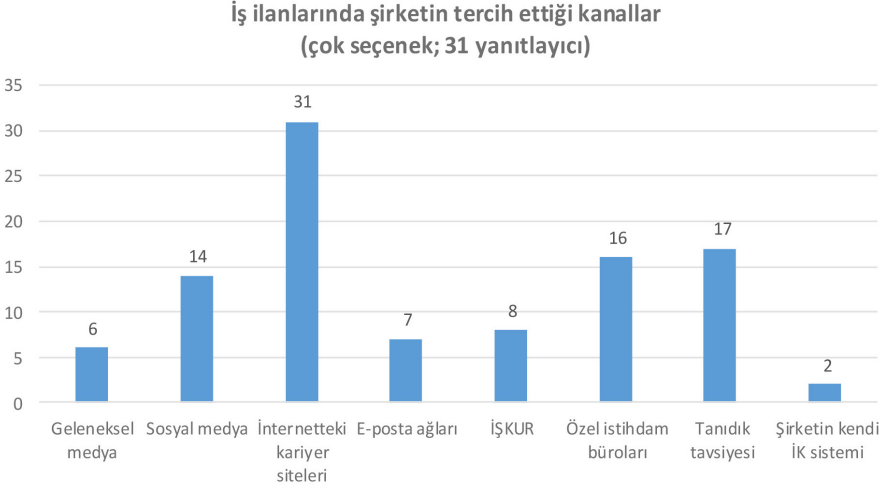


Katılımcılarımızın işyerlerindeki pozisyonlarına göre dağılımlarına yukarıdaki tablodan bakılabilir. Görüldüğü üzere, katılımcılarımızın yaklaşık üçte ikisi orta düzey yönetici veya insan kaynakları uzmanı olarak görev yapmaktadır.



B. İşe Alma Süreci ile İlgili Değerlendirmeler

Soru formumuzda yer alan “Personel seçimi sürecinde iş ilanlarınızı hangi kanallar aracılığıyla yaygınlaştırıyorsunuz?” sorumuza verilen yanıtların dağılımı aşağıdaki tablodan izlenebilir.

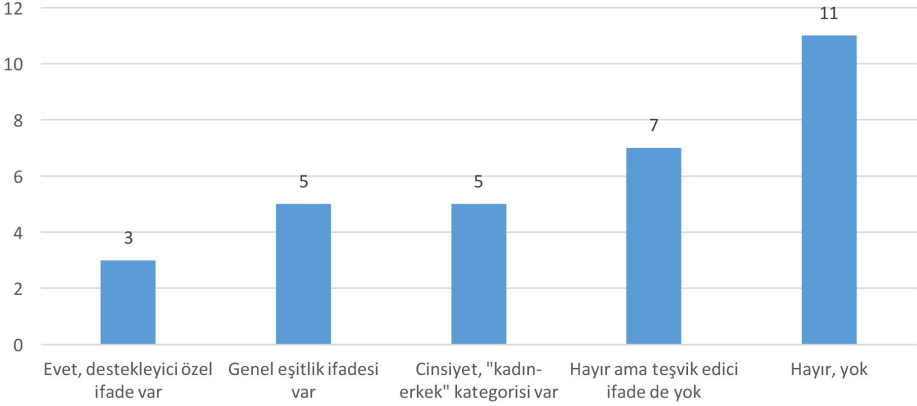


Tabloda görüldüğü üzere, internetteki kariyer siteleri ve sosyal medya, şirketler tarafından en büyük oranda kullanılan mecralardır. Tanıdık tavsiyesinin de yaygın olarak etkili olduğu, buna karşın, geleneksel medyanın daha az tercih edildiği dikkat çekmektedir. Şirket yetkililerinin personel alım sürecinde birden fazla mecraı aynı anda kullandıkları da bir başka bulgudur.

Araştırma kapsamında yaptığımız ve LGBTİ özel sektör çalışanlarına yöneltilmiş diğer ankete verilen yanıtlar ile karşılaştırdığımızda, şirketlerin İŞKUR ve özel istihdam bürosu kullanımlarının, LGBTİ çalışanlara oranla oldukça yüksek olduğu gözle çarpmaktadır.



Şirketinizin iş ilanlarında LGBTİ'lerin başvuru yapmalarını destekleyici veya engelleyici ifade var mı? (açık uçlu; 31 yanıtlayan)



İş ilanlarında kullanılan ifadelerin LGBTİ adaylara yönelik herhangi bir ayrımcılık içerip içermediğini öğrenmek amacıyla sorduğumuz, “Sizce, iş ilanlarınızda lezbiyen, gey, biseksüel, trans veya interseks (LGBTİ) çalışanların başvuru yapmalarını destekleyici ya da engelleyici olacak şekilde algılanabilecek herhangi bir kriter veya beyan yer alıyor mu?” sorusuna verilen yanıtlar, büyük ölçüde, engelleyici herhangi bir ifade kullanılmadığı ancak destekleyici ifade de yer almadığı şeklinde özetlenebilir.

Bununla birlikte, cinsiyete dair herhangi bir vurgu yapılmadığı fakat eğer işin niteliği herhangi bir cinsiyetin tercih edilmesini “gerektiriyorsa”, işe alım sürecinde buna dikkat edildiğini vurgulayan katılımcılarımız vardır.

Aşağıdaki gibi ifade edilen bir yanıtta ise, katılımcımız görev yaptığı şirkette cinsiyet kimliği konusuna özel bir dikkat gösterildiğini belirtmiştir. Trans çalışanlara yönelik pozitif bir önlem olarak şirketin iş ilanlarındaki cinsiyet kısmı yeniden düzenlenmiştir.

“İş ilanlarımızda LGBTİ bireyleri engelleyici herhangi bir ifade yer aldığını düşünmüyoruz. Ayrıca, internet sitemizin başvuru formunda cinsiyet kutucuğunu çıkardık ve bu şekilde özellikle trans bireyler için rahatsızlık oluşmasını engellediğimize inanıyoruz.” (hukuki danışmanlık firmasında orta düzey yönetici)

Bir başka katılımcımız ise, ayrımcılığa karşı özel bir önlem olarak şirketin “işe alımda eşit fırsat sunduğunu” iş ilanlarının altında özellikle vurguladığını ifade etmiştir.

Bu soruya ayrıntılı şekilde yanıt veren bir katılımcımızın şirketinin olumlu örnek oluşturması nedeniyle yanıtı aşağıda aynen alıntılanmıştır. Söz konusu örnek yaklaşımın kapsamına, ayrımcılığa karşı korumanın ve verilen olumlu mesajın çerçeve-

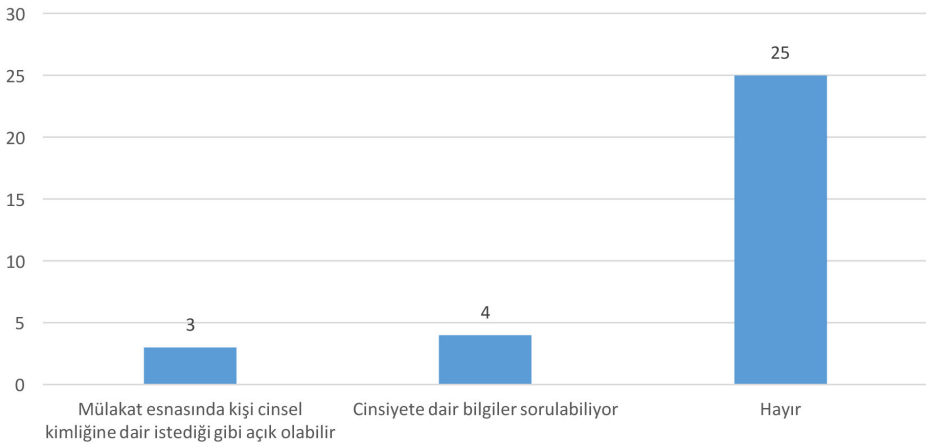
sinin genişletilmesi amacıyla, translara dair “cinsiyet kimliği” ile kişinin “interseks durumunun” eklenmesi önerilebilir.

“Grubumuzun ‘Çalışma İlkeleri’ kitapçığı, Şirket’in etik kodlarıdır. Her işe yeni başlayan, oryantasyonun bir parçası olarak, zorunlu olarak verilir. Sonrasında da düzenli eğitimler verilir. Bu kitapçıkta ve eğitimlerde de açıkça eşitlik tanımı yer alır. Şirket’te; işe alma, iş ilişkisi süreci, ücretlendirme, eğitime katılım, terfi, emeklilik ve tüm istihdam koşullarında fırsat eşitliği sunarız. İrk, renk, cinsiyet, din, medeni hâl, cinsel yönelim, politik görüş ya da mensubiyet, etnik kimlik, sağlık durumu, ailevi sorumluluklar, sendikal etkinlik ya da üyelik, fiziksel engellilik ya da yaş gibi etkenlere dayalı ayrımcılık yapılmasını kabul edilemez buluruz. Her çalışana itibar ve saygıyla muamele ederiz. Dolayısı ile ayrımcılığa yol açabilecek herhangi bir ifadeye insan kaynakları uygulamalarımızda/formlarımızda yer vermeziz. İşe alım, terfi, transfer, rotasyon, ücretlendirme gibi tüm İnsan Kaynakları politika ve uygulamalarımızda adil bir yaklaşımı benimsiyoruz. Dil, ırk, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, siyasi düşünce, inanç, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenlerle ayrımcılık yapılmasını hiçbir şekilde kabul edilemez buluyoruz.” (mağazacılık sektöründen orta düzey yönetici)

İşe alım ilanlarında doğrudan bir ayrımcılık ifadesi bulunmamakla birlikte, süreçte bunun gerçekleşme ihtimalinin bulunduğunu belirten bir katılımcımızın ifadeleri ise şöyledir:

“Destekleyici veya engelleyici bir beyan ya da kriter yer almıyor. Ancak, pozisyon için ‘erkek’ ya da ‘kadın’ aday tercihi varsa, ilanda belirtilmemiş olsa da başvurularda bu yönde eleme yapılıyor. Benzer şekilde, adayın cinsel yöneliminin ‘farklı’ olduğu algılanırsa, mülakatı yapan kişi tarafından elenebiliyor; sebebi ise gizli kalıyor.”

İşe alım mülakat ve testlerinde cinsel kimliğe dair herhangi bir ifade yer alıyor mu? (açık uçlu; 31 yanıtlayan)



İşe alım süreciyle ilgili bir başka sorumuz, “Personel alımı sürecinde yapılan mülakat veya testlerde, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya interseks durumu konusunda duyarlılık sağlayacak herhangi bir kontrol yapılıyor mu; herhangi bir soru doğrudan veya dolaylı olarak soruluyor mu? Mülakat veya test kriterleri arasında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya interseks durumu konusunda herhangi bir ayırıcı kriter bulunuyor mu?” olmuştur.

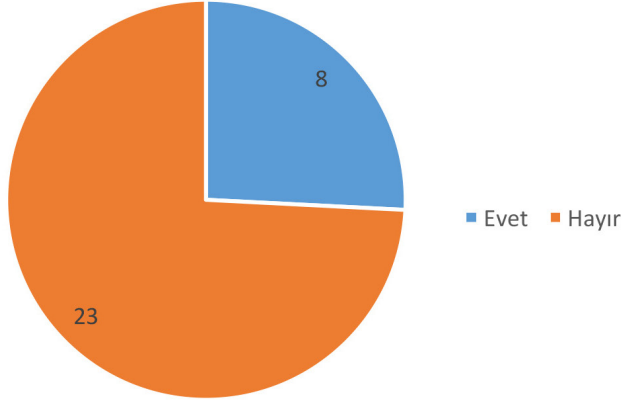
Bu soruya verilen yanıtlar da, benzer biçimde, çoğunlukla “Hayır, bulunmuyor” şeklinde olmuştur. Bununla birlikte, bir katılımcımız, çalışanın pozisyonu belirlenirken cinsel kimliğinin bir kriter olarak dikkate alındığı durumlar olabileceğine işaret etmiştir.

“Hayır, bulunmuyor ve çalışanlarımız arasında böyle kişiler vardır. Baktığımız kriter, ‘Kişinin çalışacağı ortam gereği, genel popülasyon kendisine problem yaratır mı?’ sorusunun cevabıdır. Örneğin, üretim sorumlusu olarak çalışacak bir kişinin gireceği ortama maskülen bir çalışma kültürü hâkimse ve kültür olarak kapalı bir ekiple oraya almamayı tercih edebiliriz.” (dayanıklı tüketim malları sektöründen insan kaynakları uzmanı)

Bir başka katılımcımız ise, işe alım sürecindeki formel prosedürler cinsiyet kimliği ya da cinsel yönelimi açısından ayırıcı olmasa da, sürecin bu yönde işleyebileceğine işaret etmiştir.

“Özgeçmiş formatlarında yer alan ‘cinsiyet’ kategorisi, medeni durum seçimi vs. zaten yeterince ayırıcı ama ‘normal’ görülüyor. İşe alımdaki mülakat zinciri düşünüldüğünde (danışman firma, İK, yönetici vb.), bunları sorgulamak istemeyen bir ara kademe mülakatçı da kendisini bunları sorgulamak zorunda hissediyor. ‘Evli misiniz?’, ‘Çocuğunuz var mı?’, ‘Ailenizle mi yaşıyorsunuz?’ vb. Bunların LGBTİ bireyleri çok zorlayacak sorular olduğu açık; mevcut durumlarını saklamadan paylaşırlarsa da işe alım sürecinden elenmemeleri bence Türkiye’de pek mümkün değil. Kimse bu tür kişisel bilgilerini ve tercihlerini paylaşmak zorunda da değil ama Türkiye’de sorulmasa bile bir tahmin yürütülüyor.” (insan kaynakları danışmanlığı firmasından insan kaynakları uzmanı)

Şirketiniz bünyesindeki işe alım süreçlerinde LGBTİ çalışanlarla karşılaşıldı mı? (tek seçenek; 31 yanıtlayan)



Katılımcılarımızın % 75'e yakını, "İş başvuruları veya işe alım süreçleri esnasında lezbiyen, gey, biseksüel, trans veya interseks çalışanlarla ve cinsel kimliklerinin açık olması durumuyla hiç karşılaşıldı mı? Süreçler nasıl gelişti?" sorusuna "Hayır" yanıtını vermiştir. Bu oran, diğer araştırmamıza da yansıyan, LGBTİ çalışanların büyük bölümünün işe alım süreçlerinde cinsel kimliklerini gizlediği bulgusu ile örtüşmektedir.

Katılımcılarımızın % 25'lik bir bölümü ise işe alım süreçlerinde LGBTİ çalışanlar ile karşılaşmışlar ve deneyimlerini aşağıdaki şekilde aktarmışlardır.

- “Karşılaşıldı ve şu an birlikte çalışıyoruz.” (reklam sektöründen orta düzey yönetici)
- “Bir sıkıntı olmadı. Kriter olarak, iş tecrübesi ve işe yeterlilik açısından değerlendirme yapıldı.” (reklam sektöründen üst düzey yönetici)

Bazı yanıtlarda ise, LGBTİ kimliği açık başvuru sahiplerinin olumsuz değerlendirildiği fakat bunun nedeninin cinsel kimlik ayrımcılığı olmadığı belirtilmiştir.

- “Bir başvuru oldu. İşe alımı değerlendirmek istedik ancak aday teknik olarak kalifiye bulunmadığı için tercih edilmedi.” (kimya sektöründe orta düzey yönetici)

Daha önce bütünü alıntılıdığımız ve ayrımcılığa karşı net resmi prosedürleri olduğunu belirten katılımcımız ise, bu soruya da benzer yönlü bir yanıt vermiştir:

“İş başvurusu sürecinde karşılaşmadık. Bunu tespit edecek veya adayın cinsel kimliğini açıklamasını gerekli kılacak bir sorumuz, yönlendirmemiz yok. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği eşitlik kodumuzda açıkça tanımlıdır ve bu nedenle iş ilişkisi sürecinde ayrımcılık kesinlikle kabul edilemez. İstihdam ilişkisi içinde cinsel kimliği açık olan çalışanlarımız var. Çalışma ortamımız, çalışma ilkelerimiz tüm kimliklere karşı eşit muamele ilkesini açıkça tanımladığı için gündeme gelen bir vakamız olmadı. Çalışanlarımız cinsel kimliklerini açıklamak veya açıklamamak konusunda kendi iradelerinde özgürdürler; kimse cinsel yönelimini veya cinsiyet kimliğini açıklamak veya gizli tutmak zorunda değildir. İşyerinde demokrasi çalışmalarımız kapsamında çalışanlarımızın kendilerini özgürce ifade edebilecekleri çalışma ortamları yaratmak ve çalışanlarımızın cinsel kimliklerini herhangi bir toplumsal baskı veya norm nedeniyle saklı tutmak zorunda hissetmelerini engellemek üzere eğitim ve farkındalık çalışmalarımız ‘ayrımcılık yapmama’ ve ‘çalışma ilkeleleri’ başlıkları altında yapılıyor.” (mağazacılık sektöründe orta düzey yönetici)

Bir başka katılımcımızın yanıtı, LGBTİ çalışanların desteklenmesi ile ilgili önemli bir adıma işaret eder niteliktedir. Şirketlerin LGBTİ çalışanlara eşit mesafede olduğuna dair kamuoyuna açık bildirimler, ayrımcılıkla mücadele ve eşit istihdam koşulları konusunda yararlı olabilmektedir:

“Özellikle 2014 yılından itibaren LGBTİ bireylerin iş yaşamındaki durumuna ve eşitliğine dikkat çekmek için yaptığımız çalışmalardan sonra, 2015 yılında bu çalışmalardan haberdar olduğunu ve özellikle başvurduğunu söyleyen bir aday oldu. Sürec içerisinde aday, mezuniyet kriterleri uymadığı için staja alınmadı ancak bunun kimliği ile bir ilgisi yoktu; zira şu an ofisimizde kimliği açık LGBTİ bireyler çalışmakta.” (hukuki danışmanlık sektöründe orta düzey yönetici)

Az sayıda olumlu paylaşımın yanında, işe alım sürecinde ortaya çıkan örtük ya da açık cinsel kimlik ayrımcılığına işaret eden örnekler de dile getirilmiştir:

“İşe alınacakları zaman, ekibin kendilerini grup içerisinde nasıl karşılayacağı düşünüerek karar verilebiliyor. Ancak, LGBT çalışanlarımız var.” (mali denetim ve danışmanlık sektörden insan kaynakları uzmanı)

“Danışmanlık yaptığım şirkete arkadaşlarımın tüm muhalefetine rağmen adayımı yönlendirdim. İşe alındı ve hâlâ devam ediyor. Ben ona cinsel kimliğiyle ilgili bir şey sormadım; yönlendirdiğim firma da sormadı. O da bir açıklama yapmak zorunda kalmadı. Ama başkaları tarafından elendiklerini gördüm, itirazımı dile getirdim ama yapabileceğim bir şey yoktu.” (insan kaynakları danışmanlık şirketinde insan kaynakları uzmanı)

“Gey olduğu düşünülen bir adayın yönetim tarzının zayıf olacağı düşünüldüğü için departman tarafından değerlendirmesi olumsuz oldu.” (dayanıklı tüketim malları sektöründe insan kaynakları uzmanı)

“İşe alım süreçleri esnasında ya da işe alım gerçekleştikten sonra, LGBTİ başvuruların veya işe alınanların cinsel kimlikleri ile ilgili olarak diğer çalışanlarınızdan, şirket yönetiminizden ya da kamusal/siyasi aktörlerden herhangi bir soru, eleştiri veya öneri aldınız mı?” sorusuna katılımcılarımızdan biri dışında tümü “Hayır” yanıtını vermiştir. “Evet” yanıtını veren katılımcımızın aktarımı şu şekildedir:

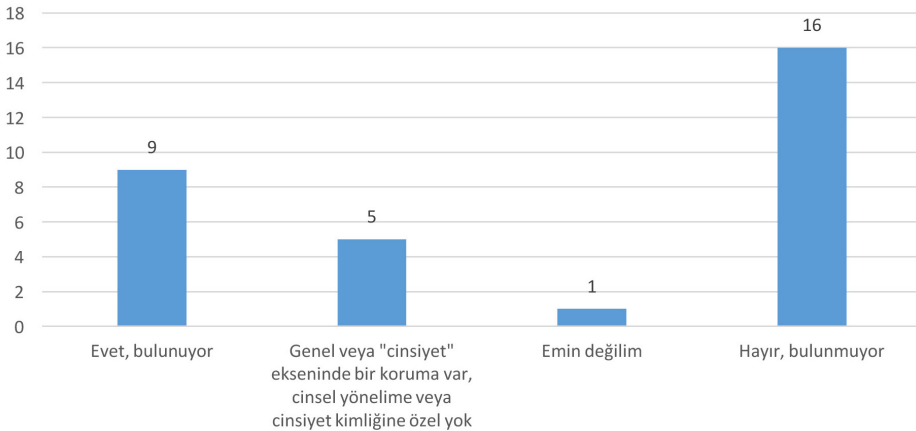
“Cinsel yönelim hiç konuşulmuyor; farklı bir algılama şekli var. ‘Bu kadın iyi bir aday ama çok erkeksi,’ gibi ya da ‘Bu gey galiba,’ gibi... Bu yargı varsa danışmanlar adayı değerlendirmekte tereddüt ediyorlar.” (mali denetim ve danışmanlık sektöründe insan kaynakları uzmanı)

Yukarıdaki aktarımdan da anlaşılacağı üzere, cinsel kimliği açık olan çalışanlara yönelik ayrımcılık daha açık ve net biçimlerde yaşansa da, kimliğin açık olmadığı durumlarda dahi önyargı, yorum ve tahminler engelleyici olabilmektedir. Bu yaklaşımlar, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği ile ilgili göstergelerin açık ya da örtülü ayrımcılık gerekçesi olabildiğini göstermektedir.

C. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

Çalışma hayatını düzenleyen kurumsal prosedürler açısından cinsel kimlik ayrımcılığına dair mevcut durumu belirleme amaçlı sorularımızdan biri, “Kurumsal prosedürleriniz içinde, çalışanlar arasında terfi, atama, işten uzaklaştırma ve mesleki eğitim konuları dâhil olmak üzere cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığı, mobbingi veya tacizi engelleyecek kurallar ya da kurullar var mı? (Örneğin eşitlik ve disiplin kurulları, yönetmelikler, homofobik ve transfobik önyargılarla mücadele etkinlikleri gibi.)” olmuştur.

Şirketin kurumsal prosedürleri içinde cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa karşı kurallar veya kurullar var mı? (açık uçlu; 31 yanıtlayan)



Bu soruya verilen yanıtlar, genel olarak, bu alanda özel bir prosedür olmadığını, kurul ya da kurallar bulunmadığını ya da genel “etik kurallara” ilişkin kurul ve kurallar olduğunu, bütün çalışanların da bu kurallarla bağlı olduğunu göstermiştir.

Cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği ayrımcılığına karşı özel kurallar olduğuna dair verilen yanıtlar toplam yanıtların yaklaşık üçte birini oluşturmaktadır ve büyük bölümü yabancı menşeli şirketlerden gelmiştir. Bununla birlikte, anket katılımcılarımızın da ifade ettiği üzere, “Global” düzeydeki böylesi korumalar çoğunlukla Türkiye ofislerinde aktif veya bilinir durumda değildir.

Yanıtlardan bir bölümü ise şirketin “cinsiyet” eşitliği politikalarına vurgu yapmakta, ancak LGBTİ'lerin cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelindeki eşitliğine açıkça duyarlılık göstermemektedir.

“Şirketler arası kullandığımız prosedürümüz gereği cinsiyet dâhil herhangi bir ayrımcılığa karşı işlettığımız disiplin kurulumuz vardır.” (dayanıklı tüketim malları sektöründe insan kaynakları uzmanı)

Şirketlerinde cinsel kimlik ayrımcılığının açık ve net şekilde yasaklandığına işaret eden yanıtlardan örnekler aşağıda sunulmuştur.

“Etik politikamız var ve onda açık şekilde kişinin cinsel *tercihinin*³ kariyerini etkilememesi gerektiği açıklanıyor.” (kimya sektöründe orta düzey yönetici)

“Şirketimizde bununla ilgili verilen bir eğitim, “*Diversity & Inclusion*” (Çeşitlilik ve İçerme) var ve bu zorunlu bir eğitim.” (kimya sektöründe orta düzey yönetici)

“Eşitlik ve Disiplin Kurulu uygulamalarında ve şirket iş yapış şeklimizi belirleyen “*Code of Conduct*” (Davranış Kuralları) kapsamında bulunmakta. Şirketimizde bu konuyla ilgili bir de ‘İç Denetçi’ bulunmakta.” (dayanıklı tüketim malları sektöründe orta düzey yönetici)

“Şirket, son iki yıldır ‘Çeşitlilik ve İçerme’ konusunda duyarlılığını arttırarak bu konuya odaklı da çalışmalar yapmaya başladı.” (otomotiv sektöründe orta düzey yönetici)

“Ofisimiz bünyesinde ‘Çeşitlilik Komitesi’ adında bir komitemiz var. Yalnızca LGBTİ bireyler için değil, ayrıca iş yaşamında kadın çalışanların, etnik ve kültürel azınlıkların da gözetilmesi, kimlikleri sebebi ile herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmamaları ve eşitliğe dikkat çekilmesi amacıyla düzenli çalışmalar yapılıyor.” (hukuki danışmanlık sektöründe orta düzey yönetici)

3 “Tercih” sözcüğü, kitabı hazırlayan tarafından *italik* yazılmıştır.

Sağlıkla ilgili prosedürler konusunu içeren, “Çalışanlara işyerinizde sağlanan sağlık destekleri kapsamında, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğine duyarlı özel önlemler var mı? Bu konularda eğitilmiş sağlık veya sosyal-psikolojik destek personeliniz var mı? Transların cinsiyet geçiş süreçlerinden kaynaklı özel gereksinimleri bu çerçevede kapsıyor mu?”, sorusuna verilen yanıtların neredeyse tamamı, bu konuda özel bir önlem olmadığı ve sağlık çalışanlarının veya birimlerinin bu konuda uzmanlaşmadığı yönündedir. Bir katılımcımız ise çalıştığı şirketin uluslararası merkezinde böylesi düzenlemelerin olabileceğini düşündüğünü ama bunların Türkiye’ye henüz yansımadığını ifade etmiştir.

“Sağlık desteği çalışan herkese veriliyor fakat LGBT’ler için ayrıca uygulanan özel bir destek var mı bilemiyorum. En azından Türkiye ofisinde olduğunu zannetmiyorum. Global ‘de olabilir.” (kimya sektöründe orta düzey yönetici)

Bununla birlikte, az sayıda yanıtta, “genel sağlık” önlemleri olduğu ve bu konunun da kapsanmasının beklendiği yönünde ifadeler vardır. Ancak, transların geçiş süreçlerine duyarlı özel eğitim almış sağlık personeli çalıştırma konusundan ya da konuya farkındalığa ilişkin özel önlemlerden söz edilmemektedir. Bir katılımcımız bu konuda engel teşkil edebilecek önemli bir ayrıntıyı vurgulamıştır.

“Henüz sağlık desteği anlamında bir çalışmamız yok zira şu an Türkiye’de sigorta şirketleri de bu anlamdaki sağlık desteklerini paketlerine almıyorlar.” (hukuki danışmanlık sektöründe orta düzey yönetici)

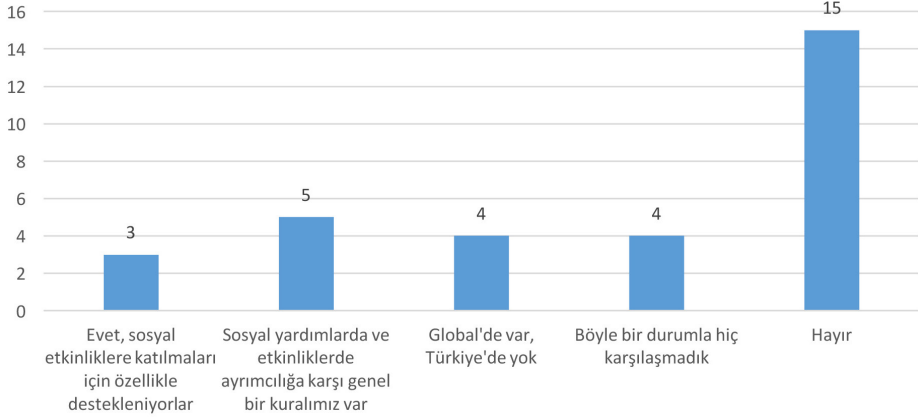
Sadece bir katılımcımız ise sağlık desteğinden emin olmadığını ama sosyal-psikolojik desteğe ilişkin özel önlemler bulunduğunu belirtmiştir:

“Sosyal-psikolojik destek alma birimi var. Transların cinsiyet geçişi döneminde sosyal-psikolojik destek almaları imkânı var. Sağlık konusundaki desteklerin kapsamını bilmiyorum.” (kimya sektöründe orta düzey yönetici)

D. Sosyal Yardım ve Etkinlikler

Sosyal yardımlar ve etkinlikler, işyerinde ayrımcılık durumlarının sıklıkla yaşandığı alanlardandır. Sosyal yardımlar veya etkinlikler genellikle medeni hukuk ve “aile” ya da “heteroseksüel çift” kavramı çerçevesinde şekillendirildiği ve LGBTİ çiftlerin birliktelikleri yasal ve sosyal anlamda henüz tanınmadığı için, şirketlerin bu minvaldeki uygulamaları adeta kendiliğinden ayrımcılığa yol açabilmektedir.

**Şirketin sosyal yardımlarından ve etkinliklerinden LGBTİ çalışanların eşit yararlanması için özel önlemler var mı?
(açık uçlu; 31 yanıtlayan)**



Bu konudaki durumu belirleyebilmek amacıyla sorulan “Çalışanlarınıza yönelik sosyal yardımlar ve etkinlikler kapsamında LGBTİ çalışanların içerilmesi için özel önlemler alınıyor mu? (Örneğin evli olmayan partnerler için aile yardımı ya da kurum içi, kurum dışı sosyal faaliyetlere katılmalarının sağlanması konusundaki destekleyici tutum ya da önlemler gibi.) sorusuna verilen yanıtlar, diğer sorularımıza benzer biçimde, bu alanda genellikle özel bir önlem ya da uygulama olmadığını göstermektedir.

Katılımcılarımızın çoğunluğu “herkese eşit davranıldığını” belirtmektedir. Ancak, bu alandaki “eşitlik”, aslında pozitif anlamda “farklı” davranışa gereksinim duyan LGBTİ çalışanların ve sorunlarının görünmez kılınmasına yol açan uygulamalara dönüşebilmektedir.

Bunun yanında, sosyal yardımlar ve sosyal faaliyetlere katılım konusunda farklılıklar bulunmaktadır. Genel olarak, LGBTİ çalışanların gereksinim duyabilecekleri sosyal yardımlarla ilgili özel uygulamalara dair bir duyarlılık bulunmamakla birlikte, sosyal faaliyetlere katılıma ilişkin görece daha iyi bir tutum söz konusudur. Az sayıda katılımcımız, şirketlerinde LGBTİ çalışanların sosyal faaliyetlere katılmaları konusunda fiili eşitliği destekleyici bir tutum olduğunu aktarmışlardır.

“Kurum içi ve kurum dışı sosyal faaliyetlere eşcinsel partnerler de katılabiliyor; bir kısıtlama bulunmuyor.” (kimya sektöründe insan kaynakları uzmanı)

“Şirket kriterlerinde sosyal yardım bulunmamaktadır. Sosyal faaliyetlerde herhangi bir ayırım yapılmadan tüm personelin katılımı sağlanmaya çalışılıyor.” (lojistik sektöründe insan kaynakları uzmanı)

“Ofisimizde çalışan kimliği açık LGBTİ bireyler ofisin sosyal faaliyetlerine rahatlıkla eşleri ile gelebiliyor ve tanışabiliyor. 5 LGBTİ çalışanımızdan 2'si açık ve 1 tanesi evli. Evli olan son yılbaşı partisine eşi ile katıldı. Bunun dışında, sosyal yardım konusunda eşitlik sağlanması üzerinde çalışıyoruz. Örneğin yurtdışında evlenen bir eşcinsel çalışana da, heteroseksüel bir çalışan gibi evlilik primi ödenmesi konusunda teklifimiz mevcut.” (hukuki danışmanlık sektöründe orta düzey yönetici)

Bir diğer dikkat çekici olgu da, uluslararası şirketlerdeki uygulamalara ilişkindir. Bazı uluslararası şirketlerin merkez ya da diğer ülkelerdeki birimlerinde var olan uygulamalar Türkiye'de bulunmamaktadır. Bu, başka sorulara verilen yanıtlarda da karşılaştığımız, özel bir duruma işaret etmektedir.

“Evet, ama Türkiye'de var mı emin değilim.” (kimya sektöründe orta düzey yönetici)

“Avrupa ülkeleri için evet ancak Türkiye ofisinde böyle bir uygulama yok.” (otomotiv sektöründe üst düzey yönetici)

E. LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri

Araştırmamız kapsamında, işyerlerinde LGBTİ çalışanlara yönelik doğrudan veya dolaylı ayrımcılıkların hangi biçimlerde ve alanlarda ortaya çıktığını saptayabilmek amacıyla, LGBTİ çalışanlara olduğu gibi, şirket yetkililerine ve insan kaynakları uzmanlarına da bir dizi soru sorulmuştur.

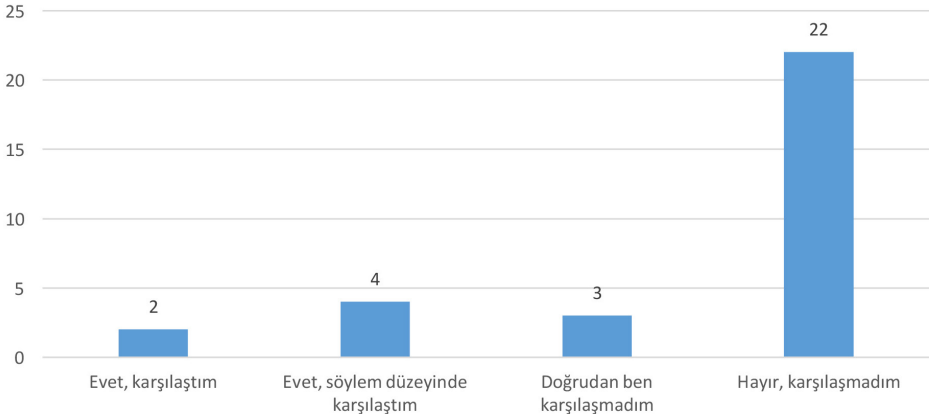
Çalıştığınız şirkette cinsel yönelimi veya cinsiyet kimliği açık LGBTİ çalışanlar var mı? (açık uçlu; 31 yanıtlayan)



Bu sorulardan ilki, “İşyerinizde, cinsel yönelimi veya cinsiyet kimliği açık LGBTİ çalışanlar var mı? Varsa hangi pozisyonlarda çalışıyorlar?” olmuştur. Yanıtlayan 31 kişi arasından 7 katılımcımız, işyerlerinde cinsel yönelimi veya cinsiyet kimliği açık çalışanlar bulunduğunu belirtmiştir. Bu kişilerden biri sanat direktörü, biri mimar, ikisi üst düzey yönetici, ikisi orta düzey yönetici ve biri editör olarak çalışmaktadır. Uzman, uzman yardımcısı veya işçi, hizmet personeli kademesinde cinsel kimliği açık olarak çalışan kişi bildirilmemiştir. LGBTİ çalışanların söz konusu orta ve alt düzey pozisyonlarda açık kimlikle çalışmayı daha az tercih ettiği düşünülebilir.

Katılımcılarımızın yaklaşık üçte ikisi, çalışanlar arasında cinsel yönelimi ya da cinsiyet kimliği “açık” olan kişi olmadığını söylemiştir; bunların bir bölümü ise işyerlerinde LGBTİ çalışanlarının bulunma ihtimali olduğunu düşünmektedir. 3 katılımcımız ise şirketlerinde LGBTİ çalışan olduğunu ama kimliklerini gizlediklerini ifade etmiştir. Bu noktada, araştırmamız kapsamında LGBTİ çalışanlara yönelttiğimiz diğer anketteki bulgu akla getirilebilir: Ankete katılan 151 LGBTİ çalışandan 33’ü cinsel kimliğine dair işyerinde tamamen açık, 59’u kısmen açık, 59’u ise tamamen kapalı olduğunu beyan etmişti.

Çalışanlar arasında cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık vakasıyla karşılaşma deneyimi (açık uçlu; 31 yanıtlayan)



Çalışanlar arasındaki ayrımcılık vakalarına dair, “Çalışanlarınız arasında, üstlerden astlara doğru ya da eşit düzeydeki çalışanların kendi aralarında gelişen cinsel kimlik ayrımcılığı vakalarıyla hiç karşılaştınız mı? Süreçler nasıl gelişti?” sorusuna büyük çoğunlukla “Hayır” ya da “Doğrudan karşılaşmadım” şeklinde yanıt verilmiştir. Araştırma kapsamında düzenlenen diğer ankette LGBTİ çalışanlara yöneltilen benzer içerikteki soruda da, dikkate değer sayıda LGBTİ çalışan “doğrudan kişiye özel değil ama genele yönelik” homofobik veya transfobik söylemlerden söz etmişti. Bu

ankette ise, kişiye özel veya genele dönük ayrımcı söylemlere ilişkin tanıklıklara dair daha düşük sayıda aktarımda bulunulmuştur. Örneğin:

- “Arkadaşlarımıza uygun olmayan espriler, imalar yapıldığına şahit oldum. Veya dedikodular yapıldığını duydum.” (kimya sektöründe orta düzey yönetici)
- “Ayrımcılık değil ancak bundan iki sene öncesine kadar bilgi eksikliğinden kaynaklanan ifade bozuklukları ve saldırgan algılanabilecek yaklaşımlar vardı. Ancak son iki senedir yaptığımız çalışmalarla ofis çalışanlarımız konu ile ilgili bilgilendikçe bu tip olaylar tamamen sona erdi.” (hukuki danışmanlık sektöründe orta düzey yönetici)

F. Ayrımcılığa Karşı Kamusal Girişimler

Önceki sorularımızdan birinde, bir katılımcımız, LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılığa karşı kamusal alanda yaptıkları bir açıklamanın LGBTİ çalışanların iş başvurularını olumlu etkilediğini belirtmişti. Benzer yaklaşımların izinde, soru formumuzun bu bölümünde, ayrımcılıkla mücadele konusunda katılımcılarımızın fikirlerini almaya yönelik sorulara yer verilmiştir.

İlk soru, “Kurumunuzun cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği ayrımcılığı konusunda kamusal olarak yapılmış bir açıklaması var mı?” olmuştur. Bu soruya sadece 2 katılımcımız olumlu yanıt vermiştir. Bu yanıtlarda, LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılık hakkındaki duyarlılığın kamusal olarak görünür kılınmasının ayrımcılıkla mücadelede önemi de vurgulanmaktadır. Resmi yazılı ya da sözlü açıklamaların yanı sıra, sembolik fakat görünür yaklaşımlar da ayrımcılıkla mücadelede önemlidir.

- “Eşitlikçi bir yapıya sahibiz ve çeşitlilik bizim için önemli.” (mali denetim ve danışmanlık sektöründe insan kaynakları uzmanı)
- “Kurumumuzun henüz kamusal bir açıklaması olmasa da, 2015 yılı Onur Haftası’nda ofis binasına gökkuşağı bayrağı asarak bu konudaki tavrını belirtti.” (hukuki danışmanlık firmasında orta düzey yönetici)

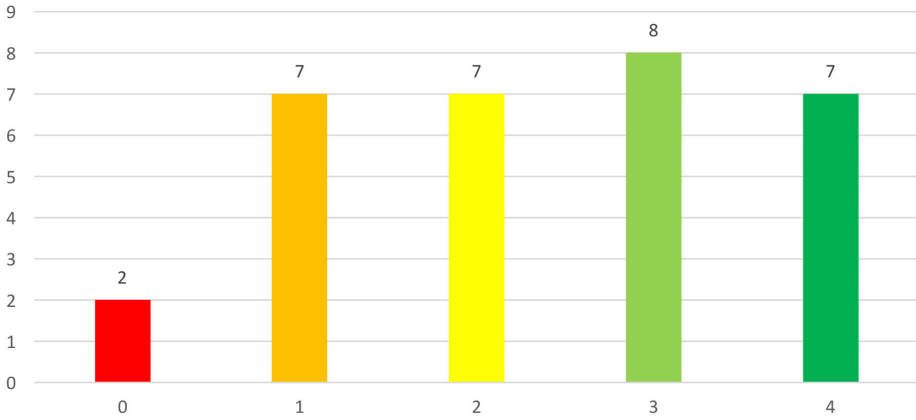
Çalışma hayatında cinsel kimlik ayrımcılığı ile mücadele becerisinin geliştirilmesinin ve şirketlerin bu alandaki eşitlikçi yaklaşımlarının kamusal olarak görünür kılınmasının bir başka yolu da bu konuda faaliyet gösteren STK’lar ile ilişkiler kurulmasıdır. Özel sektörde faaliyet gösteren kuruluşların bu konudaki yaklaşımlarını belirlemek amacıyla soru formumuzda yer alan, “LGBTİ hakları konularında çalışan STK’larla herhangi bir iletişiminiz veya işbirliğiniz var mı?”, sorusuna katılımcılarımız çoğunlukla “Hayır” yanıtını vermiştir. Bu soruya “Evet” yanıtını veren 4 katılımcımız, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı alanında çalışan Kaos GL, Lambdaİstanbul, LİSTAG, SPoD gibi STK’larla iletişim kurduklarını ifade etmişlerdir. Bir katılımcımız ayrıca kişisel eylem düzeyindeki desteğini belirtmiştir.

“Sosyal medya üzerinden STK’ları takip ediyorum. Bir eylem ya da organizasyon olduğunda elimden geldiğince katılıyorum.” (mali denetim ve danışmanlık firmasında orta düzey yönetici)

G. LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılıkla İlgili Değerlendirme ve Öneriler

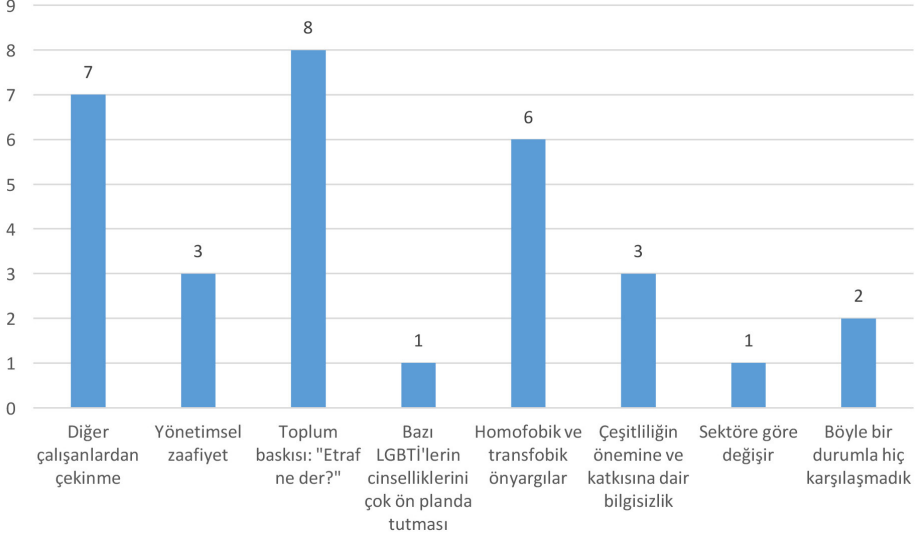
Araştırmamızın son bölümünde, katılımcılarımızın genel değerlendirme ve önerilerini öğrenmek amacıyla bazı sorulara yer verilmiştir.

İşyerine LGBTİ haklarına duyarlılık açısından verilen puan
(tek seçenek; 31 yanıtlayan)



Bu bölümdeki ilk soru, “İşyerinize genel olarak LGBTİ haklarına duyarlılık konusunda not verseniz, notunuz 4 üzerinden kaç olurdu?” olmuştur. Diğer sorularımıza verilen yanıtlarda, LGBTİ çalışanlara ayrımcılıkla mücadele konusunda özel ve etkili bir önlem, prosedür ya da uygulama olmadığı çoğunlukla belirtilmesine karşın, katılımcılarımız bu soruda, çalıştıkları şirketlere % 48 oranında 3 ya da 4 puan vermişlerdir. 1 ya da 2 puan, % 45 oranında işaretlenirken, sadece 2 katılımcımız, işyerinde hiçbir olumlu, destekleyici, pro-aktif uygulama olmadığını belirtmek amacıyla bu soruya 0 yanıtını vermiştir.

Yanıtlayıcılara göre, şirketleri LGBTİ personel çalıştırmak istememeye sevk edebilecek başlıca nedenler (açık uçlu; 31 yanıtlayan)



“Sizce işverenleri veya şirket yetkililerini LGBTİ kişileri çalıştırmamaya sevk edebilecek başlıca neden neler olabilir?” sorusu, araştırmamız kapsamındaki diğer anket aracılığıyla özel sektör çalışanı LGBTİ'lere de yöneltilmişti. LGBTİ çalışanların güçlü biçimde yaptıkları, “Anayasa’da, İş Kanunu’nda ve şirket içi yönetmeliklerde açıkça korunmama” vurgusu dışında, bu soruya iki grubun verdiği yanıtlar büyük ölçüde benzerlikler taşımaktadır. LGBTİ çalışanlar gibi şirket yetkilileri de bu soruya yanıt verirken çoğunlukla önyargıya dayalı ve ayrımcı toplumsal zihniyet yapılarına işaret etmişlerdir. Çalışanların da sıklıkla belirttiği bir gerekçe olan, “LGBTİ personel çalıştırmanın yaratabileceği tepkilerden ve diğer personelden gelecek olumsuz yaklaşımlardan kaçınmak”, özellikle altı çizilen bir gerekçedir. Bazı katılımcılarımız ise sorunun önemini kavranmasına ve çözüm yollarının geliştirilmesine dair “yönetimsel zafiyetin” altını çizmişlerdir.

“Bu bir kısır döngü. Farklı davranmak istesem de hiyerarşi ya da akışın içinde diğerleri gibi davranmaya mecbur kalıyorum. Bir LGBTİ bireyi, cinsel kimliğini de ortaya koyarak müşteri firmama görüşmeye gönderirsem ciddi tepki alabilirim örneğin; burada ikileme düşebilirim. ‘Kadın’ ya da ‘Erkek’ olarak bilgi vererek çatışmadan kaçabilirim. Ama söylenirse de fark edileceğini düşünürsem alacağım tepkiden çekinerek adayı eleyebilirim örneğin. Bu cesareti göstermek çok kolay değil.” (insan kaynakları danışmanlık firmasında insan kaynakları uzmanı)

Bu soruya verilen yanıtlar arasında göze çarpan ikinci önemli kategori, LGBTİ çalışanların istihdam edilmesinin işyerinde bazı sorunlara yol açabileceğinin ve ayrımcılık vakalarıyla başa çıkılamayacağı düşünülmesi, varsayılmıştır. Bu önyargının şirket yönetimi tarafından da benimsenmesi, dolayısıyla şirketin öncelikleri arasına bu konunun alınmaması başlıca gerekçelerden biri olarak gösterilmiştir.

- “Homofobik çalışanların fazlalığı ve bu sebeple, şirkete girecek bir LGBTİ bireyin şirket dinamiklerini bozması endişesi. Şirketin önceliğinin bu olması. Sorunu önemsememesi.” (kimya sektöründe orta düzey yönetici)
- “Ekip içi uyuma dair yönetimsel zafiyetler.” (Dayanıklı tüketim malları sektöründe insan kaynakları uzmanı)
- “Genelde tavır ve hareketlerin diğer çalışanları rahatsız etmesi olabilir.” (inşaat-mimarlık sektöründe üst düzey yönetici)

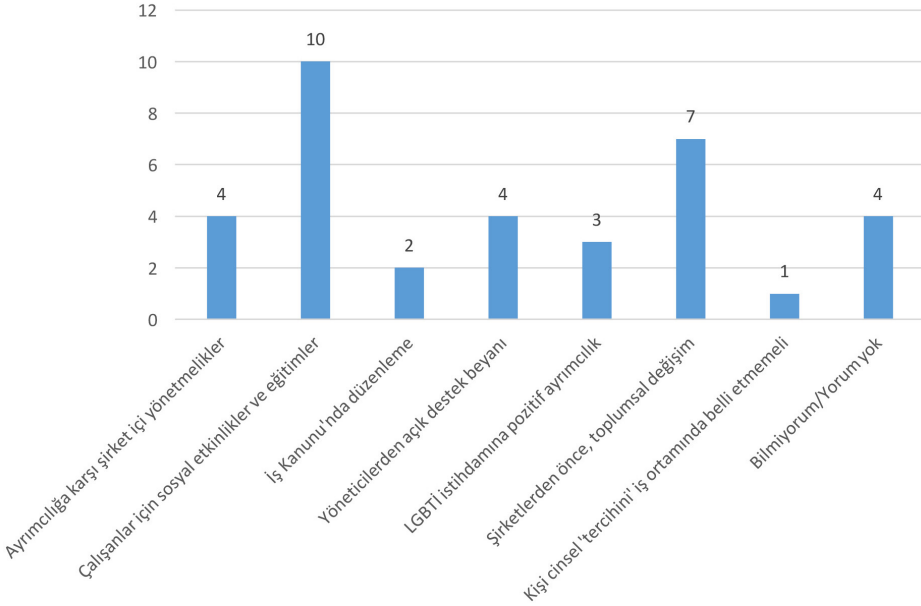
Bir diğer yanıtta ise, şirketlerin LGBTİ çalışanları istihdam etmekten kaçınmalarının nedeninin, bu kişilerin cinsel kimliklerini öne çıkarması olduğu ifade edilmiştir. Benzer özcü ve içselleştirilmiş homofobi-transfobi taşıma eğilimi gösteren yanıtlar, az sayıda LGBTİ çalışan tarafından da diğer anket aracılığıyla ifade edilmişti.

- “Bazen bu kişilerin kendilerinin cinsel kimliklerini çok ön planda tutuyor olması.” (dayanıklı tüketim malları sektöründen orta düzey yönetici)

Bu anlayış, LGBTİ çalışanların cinsel kimliklerini hiçbir şekilde belli etmeyecekleri bir tutum içinde olmaları gerektiği beklentisine doğrudan veya dolaylı olarak işaret edebilir. Oysa diğer çalışanların “heteroseksüelliklerinin ön planda olması”, istihdam edilmelerinin önünde bir engel olarak düşünülmemektedir. Hatta toplumda egemen olan heteroseksüel kadınlık ve heteroseksüel erkeklik rollerine tam uyum, bazı durumlarda kişilerin istihdam edilmelerinin ön koşulu, tersi durumda ise çalışan açısından zafiyet göstergesi olabilmektedir.

İki katılımcımız ise, bu soruya verilecek hiçbir yanıtları olmadığını, böyle bir durumla hiç karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir.

İşyerinde cinsel kimlik ayrımcılığına karşı alınması gereken en acil ve önemli önlemler (açık uçlu; 31 yanıtlayan)



Anketimizde yer alan ve şirket yetkilileri gibi LGBTİ çalışanlara da yöneltilmiş olan, “Sizce işyerlerinde LGBTİ çalışanlara dönük ayrımcılığa karşı alınması gereken önlemlerin en önemlileri ve acilleri neler olabilir?”, sorusuna verilen yanıtlar, çalışanlar ile şirket yetkilileri arasında benzerlikler göstermektedir. İki grup da genel bilinçlendirme, toplumsal değişim, zihniyet değişikliği ile ilgili çalışmalar yapılması gerektiğini ve dolayısıyla eğitim ve benzeri önlemleri en sık dile getirmişlerdir.

Ancak, yasal düzenlemelerin önemli olduğu ve Anayasa ile İş Kanunu’nun cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığına karşı koruma sağlaması gerekliliği sadece iki katılımcımız tarafından belirtilmiştir. Dikkat çekici bir nokta olarak, mevzuat eksikliği, şirket yetkilileri ve insan kaynakları uzmanlarının yanıtlarında LGBTİ çalışanlara göre daha düşük seviyede ifade edilmiştir.

Son olarak, alınacak önlemlerin görünür kılınması amacıyla kamuoyu ile paylaşılmasının ve istihdamda pozitif ayrımcılığın önemi vurgulanmıştır.

Sadece bir katılımcımız ise, cinsel yönelimin işyerinde öne çıkarılmamasının yerinde bir önlem olabileceğini savunmuştur. Katılımcılarımızın önerilerinden bazı örnekler aşağıda sunulmuştur:

“Yukarda bahsettiğiniz önlemler alınabilir ve yayımlanır.” (reklam sektöründe orta düzey yönetici)

“Yöneticiler tarafından açıkça beyan edilen destekleyici söylem, duyuru vb.” (üretim sektöründe orta düzey yönetici)

“LGBTİ çalışanları istihdam etmek ve her duruma karşı arkalarında sağlam durmak, destek vermek (pozitif ayrımcılık).” (reklam sektöründe üst düzey yönetici)

“Öncelikle toplumsal eğitimin ve hoşgörünün sağlanması, insanların birbirlerinden farklı olmalarının tuhaf veya ayıp bir durum olmadığına insanlara anlatılması ve aktarılması gerekmektedir. Sonrasında zaten işyerlerinde LG-BTİ çalışanlara bakış açısının ve davranışların değişeceği ve değiştirilebileceği kanaatindeyim.” (lojistik sektöründe insan kaynakları uzmanı)

“Örneğin, İngiltere'de olduğu gibi özgeçmişlerde yaş, cinsiyet, medeni hâl, fotoğraf gibi kişisel ve ayrımcılığa sebep veren tüm bilgilerin çıkartılması gerekmektedir. Hatta isim bile olmamalı; tamamen başvuru numarası ile değerlendirilmeli eğitime ve iş tecrübesine odaklanmayı sağlamak için.” (sigortacılık sektöründe orta düzey yönetici)

“Bu alandaki toplumsal bilinirlik faaliyetlerinin artırılması. ‘Benim Çocuğum’ filminin mümkün olduğu kadar çok gösterilmesi, sosyal medyada paylaşılması.” (mali denetim ve danışmanlık firmasında orta düzey yönetici)

“İnsanların cinsel kimliklerinin yaptıkları iş ile alakası olmadığı tüm çalışanlara empoze edilmeli.” (basın-yayın sektöründe üst düzey yönetici)

“Taşı aşındırmak gibi, tepki almayı göze alıp, insanlara anlatmaktan vazgeçmemek. Bu kişisel olan. Büyük şirketler eğitim programları, buna uygun prosedürler ve kabulü sağlayacak çalışmalarla bunu yapabilir. Dow Corning'in uygulaması gibi.” (mali denetim ve danışmanlık sektöründe insan kaynakları uzmanı)

“Bu konuda yapılmış ve sıkı uygulanan bir İş Kanunu ancak bu durumu toparlayabilir.” (inşaat-mimarlık sektöründe üst düzey yönetici)

“Şirketimizde açıkça böyle bir durum olmamakla birlikte, bu gelecekte olmayacağı anlamına gelmiyor. Bu sebeple Global Ağıımızı Türkiye'ye taşıyarak gelecekte olası bir ayrımcılığın önüne geçmeyi planladık. Diğer işyerlerinde de bunun önüne geçmek için en önemli ihtiyaç, eğitim ve doğru bilgilendirme olacaktır.” (kimya sektöründe orta düzey yönetici)

“Cinsel tercihlerin⁴ hiçbir kişinin iş ortamında belirtmemesi yeterli olacaktır.” (mali denetim ve danışmanlık firmasında insan kaynakları uzmanı)

4 “Tercih” sözcüğü, kitabı yayına hazırlayan tarafından *italik* yazılmıştır.

Bu soruya neredeyse tüm katılımcılarımızın ayrıntılı ve söz birliği içinde yanıt vermesi, olumlu bir sonuç olarak, ayrımcılığa ilişkin bir farkındalığın olduğu yönünde değerlendirilebilir. Kuşkusuz, araştırmamıza katılma tercihinde bulunmak da bu duyarlılığın başka bir göstergesidir. Nitekim son soruda, katılımcılarımızdan başka bir öneri ya da görüşleri olup olmadığını belirtmeleri istenmiş ve bu soruya verilen yanıtlarda da katılımcılarımızın büyük bölümü, böylesi araştırmaların özel sektörde çalışan LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılığın önlenmesinde yararlı olacağını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

“Her türlü ayrımcılığa karşıyım. LGBTİ olsun, bekâr olsun, evli, kadın, erkek, çocuk ve hayvan olsun hiç fark etmez. Hepimiz bu toplumun bir parçasıyız ve bir değerimiz var. Ülke olarak alacak daha çok yolumuz var ama etrafımda benim gibi düşünen insanların olduğunu gördükçe bunu da toplum olarak başaracağımıza inanıyorum.” (kimya sektöründe orta düzey yönetici)



BÖLÜM

4



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

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

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

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

- LGBT kişiler, işe alım ve işten çıkarma süreçlerinde karşılaşabildikleri 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 gözeten ancak evrensel değerlerinden ödün vermeyen uluslararası firmalar iş pratiklerini bir bütün olarak ülkelere taşımaktadır. Bu ilkeler ve pratikler, ülke kanunlarının ve ilgili ikincil mevzuatların izin verdiği ölçüde faaliyette 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 çalışmada sınırlı bilgiye ulaşılan firmalar genellikle Almanya kökenliler olduğu için, “LGBTİ bireylerin işyerlerindeki durumlarının analiz edilmesi amacıyla Türkiye merkezli bir STK tarafından yürütülen bir araştırma çerçevesinde kendileriyle irtibat kurulduğu” açıklamasıyla her bir kuruma ayrı ayrı e-posta gönderilmiştir. Kurumlar ekseriyetle internet sayfalarında yer alan bilgilere yönlendirmiş ya da cevap vermemiştir. Yalnızca bir kurum doğrudan Çeşitlilik Birimi Direktörü aracılığıyla detaylı bir cevap göndererek şirket perspektifi ve gerek Almanya gerekse de Amerika'daki uygulamaları hakkında detaylı bilgiler vermiştir.

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

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

Tanju. Ş. Serdengeçti,
Kasım, 2015

B. Amerika Birleşik Devletleri Menşeli Firmalar

The Dow Chemical Company

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

- İnsan Hakları Kampanyası (Human Rights Campaign, HRC) tarafından her yıl sunulan Kurumsal Eşitlik Endeksi'ne (Corporate Equality Index, CEI) göre 2016 yılında 100 üzerinden 100 tam puanla "LGBT Eşitliği Kapsamında Çalışılabilecek En İyi Yer (Best Place to Work for LGBT Equality)" olarak tescil edilmiştir. Dow 2005 yılından bu yana kesintisiz olarak 100 tam puan almıştır.
- GLAD, Dow aracılığıyla, "Lezbiyen ve Geylerin Ebeveynleri, Aileleri ve Arkadaşları (Parents, Families and Friends of Lesbians and Gays, PFLAG)" isimli ulusal

derneği destekleyerek bilim ve teknoloji alanında burs vermektedir. Dow aynı zamanda PFLAG'ın kurumsal destekçileri arasında yer almaktadır.

- Kıdemli LGBT yöneticilerin üyeliğine açık kar amacı gütmeyen OutStanding isimli derneğin destekçileri arasındadır.
- 2013 yılında Out and Equal (Açık ve Eşit) isimli LGBT derneği tarafından verilen "Workplace Excellence - Çalışma Yeri Mükemmellik Ödülü"nü kazanmıştır. 2015 yılında, bu defa Champion Award - Şampiyon Ödülü şirketin İdari Başkan Yardımcısı (Executive Vice President) ve Başfinansçısı (Chief Financial Officer) Howard Ungerleider'e verilmiştir. Ungerleider aynı zamanda GLAD'in de idari düzeydeki destekçisi olarak görev yapmaktadır. Dow halen Out and Equal'ın kurumsal destekçileri arasındadır.
- 26 Haziran 2015'te ABD'de Yüksek Mahkeme tarafından tüm eyaletlerde yasal bir hak olarak tanınan Eşit Evlilik konusunda kurumsal olarak destekte bulunmuş, bu amaçla 379 kurumsal firma ve organizasyonla birlikte ortak bir destek bildirisine imza atmıştır.
- Dow, ABD'de Senato ve Temsilciler Meclisi'nde gündemde olan "Employee Non Discrimination Act - Çalışan Ayrımcılığı Karşısı Yasa Tasarısı"nın 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 çalışanı bulunmaktadır. Şirketin 2014 yılı cirosu 58 milyar dolardan fazladır.

Coca Cola Company

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

Coca Cola, "Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Ally (LGBTQA) 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 geçişini (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, şişeleyici 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 çalışını bulunmaktadır.

IBM

IBM dünyanın önde gelen bilgi teknolojileri tabanlı firmalarından birisi olarak, LGBT konusundaki farkındalığı artırmak amacıyla önemli çalışmalara imza atmıştır. IBM bünyesinde 230'u aşkın "Diversity Network Groups - Farklılık Ağ Grupları" bulunmaktadır. Bu gruplar kişilerin cinsel yönelim, ülke, kültür ve benzeri özelliklerini 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"dır. IBM'de LGBT haklarının güçlendirilmesi amacıyla 1995 yılında kurulmuş ve dünyada 55'in üzerinde topluluğu bulu-

nan 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'un aktif destekçilerinden biridir.
- OutStanding isimli kıdemli LGBT yöneticilerin üyeliğine açık kâr amacı gütmeyen derneğin destekçileri arasındadır.
- Stonewall tarafından 2005 yılından bu yana düzenli olarak yayımlanan "The Global Workplace Equality Index" tarafından 2015 yılında en iyi 10 işveren arasında seçilmiştir. IBM ayrıca Stonewall'ın "Top Performers" listesine girmiştir. Bu liste son 5 yıl içinde "en iyi 10 işveren" listesine giren firmalardan seçilmektedir ve 2015 yılı 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 çalışını 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 gelişmelerini kurumsal gelişimin merkezinde gören bir yaklaşımdır. Kurum dil, din, ırk, cinsiyet ve benzeri ayrımları gözetmeksizin tüm "ortaklarının" paydaş kurum kültürüyle çalışmaları noktasında önemli çalışmalar yapmaktadır.

Starbucks'ın çalışanlar arasında LGBT hakları konusunda farkındalık yaratmak,

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

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

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

Firma Hakkında Kısa Bilgi - – Microsoft Corp.

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

C. Almanya Menşeli Firmalar

Bosch

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

- Bosch'un toplam 10 farklı çalışan ağı bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi de "RBg - Robert Bosch Gay" isimli LGBT çalışan grubudur. Grup aslen 2006 yılında gönüllü bir faaliyet olarak başlamış ve giderek artan üye sayısı ile 2012 yılında Bosch tarafından resmi olarak tanınan çalışan gruplarından birisi olmuştur. RBg, LGBT ve heteroseksüel tüm Bosch çalışanlarına açık, yaklaşık olarak 10 farklı ülkeden üyeleri bulunan bir gruptur. RBg'nin amacı LGBT konuları için bir iletişim platformu oluşturmak ve kurum içerisinde farkındalığı sağlamaktır. Bu amaçla grubun çevrimiçi tartışma grubu bulunmaktadır. Bunun yanında farklı ağ kurma-kaynaştırma faaliyetleri ile çalışanların günlük yaşamlarında karşılaştıkları cinsel kimlikle ilgili konuların tartışılabilceği bir ortam oluşturmaktadır. Bunun yanında RBg firmayı kurumsal olarak temsil etmekte ve firma kültürü hakkında da firma dışı ortamlarda paylaşımlarda bulunabilmektedir.

RBg, 25 Temmuz 2015 tarihinde Stuttgart'taki "Christopher Street Day" isimli Onur Yürüyüşü kapsamında yaklaşık 50 üyesiyle katılım sağlamıştır.

- Bosch Almanya'da "The Diversity Charter - Çeşitlilik Tüzüğü"nü imzalayan ilk firmalardandır. Bu tüzük ilk olarak Fransa'da ortaya çıkmış ve 2006 yılında Almanya'da Şansölye'nin destekleriyle özel firmaların gönüllü katılımlarıyla geniş kitlelere ulaşmıştır. Tüzük aslen çeşitlilik politikaları konusunda yol gösterici olan toplam 6 bölümlük bir metindir. Metin büyüklüğüne bakılmaksızın herhangi bir özel firma tarafından imzalanabilir ve süreç ilerletilebilir. Bosch, tüzüğü 2007 yılında imzalamıştır.

Firma Hakkında Kısa Bilgi - - **Robert Bosch GmbH**

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

Bayer

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

- Bayer 2015 yılında Corporate Equality Index'ten 100 üzerinden 80 puan almıştır. Endeksin ilk yayımlanmaya başladığı 2002 yılından bu yana listede ismi yer alan Bayer 2002-2005 yıllarında 29 puan, 2006 ve 2008 yıllarında 15 puan, 2009 ve 2010 yıllarında 80 puan alırken 2011 yılında 85 ve 2012 yılında da 90 puan almış; ilerleyen yıllarda ise 80 puanla endekste 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 ağları 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 bölüme 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.

- Siemenste 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 şirkettir. 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 say-gı gösterilmesi noktasında pro-aktif rol almıştır.
- Firma, Out and Equal'ın 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 çalışını 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 çalışını 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 çalışın birlikleri arasında yer alan "dbPride" ile tüm LGBT çalışınlara yö-

nelik çalışmalar yapmaktadır. Birlik vasıtasıyla hem firma içi LGBT çalışanlara 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 içerilmesini amacıyla çalışan ve kâr amacı gütmeyen Avusturya'nın ilk ve tek organizasyonu olan Pride in Diversity'nin üyeleri 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 çalışanıyla, 70'ten fazla ülkede faaliyet göstermektedir. Şirket'in Türkiye'deki faaliyetleri 1909 yılında başlamıştır. Şirketin 2014 yılında 32 milyar avroluk geliri bulunmaktadır.





