



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

2018 Yılı Araştırması



**KA  
OS  
GL**  
Kadınların Kararlı ve  
Güçlü Olmalarını Destekleyen  
Kurumlar

Toplumsal  
Cinsiyet ve  
Kadın Çalışmaları  
Araştırma Merkezi  
Kadri Has Üniversitesi

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

2018 Yılı Araştırması

## Hazırlayanlar

Prof. Dr. Mary Lou O’Neil

Dr. Reyda Ergün

Selma Değirmenci

Doğancan Erkengel

## Editör

Murat Köylü



Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı  
Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu  
2018 Yılı Araştırması

Hazırlayanlar: Prof. Dr. Mary Lou O’Neil, Dr. Reyda Ergün,  
Selma Değirmenci, Doğançan Erkengel

Editör: Murat Köylü



Yayımlayan: Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği  
(Kaos GL) ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları  
Araştırma Merkezi

Birinci Baskı: Ankara, 2018

Ayrıntı Basımevi, Ostim-Ankara, Sertifika No: 13987

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

Kaos GL Derneği

PK 12 Tunus PTT Kavaklıdere - Ankara

Telefon: +90 312 230 0358

Faks: +90 312 230 6277

E-posta: bilgi@kaosgldernegi.org

www.kaosgl.org

Friedrich Naumann  
STIFTUNG FÜR DIE FREIHEIT



SWEDEN

*Bu kitap, Kaos GL Derneği ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi 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

<b>BÖLÜM 1</b>	<b>5</b>
Teşekkür	
<b>BÖLÜM 2</b>	<b>9</b>
Önsöz	
<b>BÖLÜM 3</b>	<b>19</b>
Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu 2018 Yılı Araştırması	
<b>Araştırmanın Örneklemi</b>	<b>21</b>
İşyerinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu	22
Katılımcıların İşyeri Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları	23
Şirket Merkezi	25
Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri	26
Mevcut İşyerinde Çalışılan Pozisyon	26
<b>İşe Alım Süreci ile İlgili Değerlendirmeler</b>	<b>27</b>
İş İlanlarında Destekleyici veya Engelleyici Kriterler	28
İşe Alım Sürecindeki Mülakat ve Testler	30
İşe Alım Sürecinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu	32
<b>Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma</b>	<b>37</b>
Sosyal Yardım ve Etkinlikler	38
Tıbbi ve Psikolojik Destekler	40
<b>İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri</b>	<b>41</b>
Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme	44
<b>İşyerindeki Diğer LGBTİ Çalışanlar ve Onlara Yönelik Ayrımcılık Tanıklıkları</b>	<b>45</b>
İşyerinde Başka LGBTİ Çalışan Olma Durumu	45
İşyerindeki Diğer LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri	47
İşyerinde Ayrımcılık, İş Doyumu ve Verimlilik İlişkisi	49
<b>İşyerinin LGBTİ Haklarına Duyarlılığına Dair Genel Değerlendirme</b>	<b>52</b>
<b>Çalışanlar Açısından LGBTİ Kişilere Yönelik Ayrımcılığın Başlıca Nedenleri</b>	<b>53</b>
<b>LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele İçin Öneriler</b>	<b>54</b>
<b>Katılımcılarımızdan Paylaşımlar</b>	<b>55</b>
<b>BÖLÜM 4</b>	<b>59</b>
Amerika Birleşik Devletleri ve Almanya Menşeli Firmalardan LGBTİ Çalışanların Haklarına Dair Yaklaşımlar	



# BÖLÜM 1

## Teşekkür



**K**aos GL Derneği olarak Türkiye'deki lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks (LGBTİ) kişilerin istihdam koşullarını özellikle önemsiyoruz. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) de içtihadında sıklıkla belirttiği üzere ekonomik hakların kullanımı istihdam alanını aşan etkilere sahip ve barınma, sağlık, eğitim, ifade ve kamusal hayata katılım gibi diğer haklardan yararlanmanın da önünü açıyor. Yine AİHM, işyerindeki sosyalleşme düzeyinin kişinin sosyal dünyasını ve özel hayatını şekillendirmede belirleyici olduğunun altını çiziyor. Bu anlamda, LGBTİ çalışanların istihdam piyasasında maruz kaldığı çeşitli ayrımcılık ve dışlanma pratiklerinin elinizde tuttuğunuz araştırma benzeri çabalarla farkına varmak, LGBTİ'leri haklara erişimde tam anlamıyla eşit ve özgür kılabilmek amacı açısından önemli bir adım işlevi görüyor. Araştırmalara yansıyan sorunlar ve çözüm talepleri, kamu sektöründe ve özel sektörde LGBTİ-duyarlı sosyal içerme politikalarını hayata geçirebilmek için kilit rol oynuyor. LGBTİ emek gücünün içerildiği bir iş piyasası, sadece kamu sektörünün ve özel şirketlerin evrensel insan haklarını yerine getirme yükümlülüğü açısından elzem değil; aynı zamanda çalışan potansiyelinin daha verimli kılınabilmesi, işyeri barışının sağlanması ve rekabet edebilirlik hedefleri ile de örtüşüyor.

Böylesi bir çerçeveye katkı sunabilmek amacıyla 2015 yılından beri kamu sektörü ve özel sektör çalışanı LGBTİ'lerin durumunu anlamaya dönük araştırmalarımızı yürütüyoruz. Araştırmalarımızın anket içeriğini oluşturan, analiz ve yorumları ile raporlarımızın akademik değerini ortaya çıkaran Prof. Dr. Melek Göregenli'ye büyük şükran duyuyoruz. Bir diğer teşekkür de 2018'den itibaren araştırmalar kapsamında Kaos GL ile işbirliği içine giren Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi'nden Prof. Dr. Mary O'Neil, Dr. Reyda Ergün, Selma Değirmenci ve Doğançan Erkengel için. Kendileriyle işbirliğimizin uzun erimli olmasını diliyoruz. Bu çalışmanın yürütülebilmesi için değerli desteğini bizden esirgemen ve her türlü meseleyi ortaklık anlayışıyla birlikte aştığımız Friedrich Naumann Vakfı'na da teşekkür borçluyuz. Tabii ki en büyük teşekkürümüz araştırmamıza katılarak deneyimlerini ve görüşlerini bizimle paylaşan lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseksler için.

Araştırmalarımızın, LGBTİ'ler dâhil herkesin insan haklarını tam ve eşit olarak kullandığı bir dünya için verilen mücadelelere katkıda bulunabilmesi dileğiyle.

Murat Köylü, Kaos GL Derneği







## BÖLÜM 2

---

### Önsöz



**2**015 yılından beri Kaos GL Derneği tarafından yürütülen Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu başlıklı yıllık araştırmaların yeni halkası, aynı başlıklı 2018 Yılı Araştırması, Kaos GL Derneği ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi işbirliğinde gerçekleştirildi. Dördüncü yılını tamamlayan ve uzun soluklu olması amaçlanan bu projenin bir parçası olmaktan mutluluk duyuyoruz. Yıllara yayılan böyle bir araştırmanın sağlayacağı veri havuzunun hem alandaki akademik çalışmaların artması ve çeşitlenmesine hem de savunuculuk ve hak mücadelesi çerçevesinde oluşturulacak politikalara anlamlı bir katkı sunacağını umuyoruz. Akademi ve aktivizm ilişkisinin her iki alanı da güçlendirici etkisini ve özellikle ayrımcılıkla mücadelede demokratik toplumun sacayaklarından biri olan akademinin rolü ve sorumluluğunu önemsiyoruz.

2018 Yılı Araştırması, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve LGB-Tİ olduğunu beyan eden toplam 198 kişinin katılımıyla gerçekleşmiştir. Geçen yıllarla karşılaştırmalı olarak değerlendirildiğinde, katılımcı sayısındaki artış memnuniyet vericidir. Ancak bu sayısal artışın, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği kategorilerindeki çeşitlilik anlamında bir artışa denk gelmediği gözlemlenmektedir. 2017 Yılı Araştırması ile karşılaştırıldığında, bu seneki örneklemimiz içinde cinsiyet kimliğini kadın olarak beyan eden katılımcıların sayısı aynı kalmış, trans (trans kadın, trans erkek veya trans) olduğunu beyan eden katılımcılar ile ‘diğer’ seçeneğini işaretleyen katılımcıların sayısında düşüş yaşanmıştır. Cinsiyet kimliğini erkek olarak beyan eden katılımcıların sayısı ise geçen seneki sayının neredeyse iki katı civarındadır. Cinsel yönelimini lezbiyen, biseksüel ve heteroseksüel olarak beyan eden katılımcıların sayısında da bir düşüş gözlemlenmektedir. Buna karşılık cinsel yönelimini gey olarak beyan eden katılımcıların sayısında yüzde 60 oranında bir artış gerçekleşmiştir. Dolayısıyla geçen seneye oranla katılımcı sayısında bir artış yakalanmış olmakla birlikte, cisgender gey katılımcıların örneklemdeki ağırlığı, bulguların değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulmasını gerektirecek derecede artmıştır. İnterseks durumuna ilişkin ise, geçen seneden farklı olarak, beyanda bulunan herhangi bir katılımcıya ulaşamadık.

Geçen yıllardaki araştırmaların bulgularına benzer biçimde, bu yılki araştırmamızın katılımcıları çok yüksek bir oranda cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelim anlamında işyerinde tamamen kapalı ya da kısmen açık olduklarını beyan etmişlerdir. Kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların bu güven ilişkisini işveren ya da yöneticilerden ziyade yakın çalışma arkadaşları ve diğer LGBTİ çalışanlarla kurabildikleri göze çarpmaktadır. Bu çerçevede işyerinde görünürlük bakımından geçen senelere oranla anlamlı bir değişiklik gözlemlenmemiştir.

Geçen seneki araştırma sonuçlarıyla karşılaştırıldığında, katılımcıların çalıştıkları işyerlerinin faaliyet gösterdiği sektörlerdeki çeşitliliğe ilişkin bulguda bir değişiklik olmamış, eğitim sektöründeki istihdam oranı yine örnekleme ilk sırayı almıştır. Küçük ölçekli işyerlerinde çalışan katılımcıların örneklemedeki ağırlığında yine anlamlı bir değişiklik gözlemlenmemiş, mevcut işyerinde çalışma süresi bakımından işe yeni başladıklarını beyan eden katılımcılar ile 1-3 yıldır mevcut işyerinde çalıştıklarını ifade eden katılımcılar örneklemede yüksek bir oranla yer almıştır. İşyerinde çalışılan pozisyon bakımından, geçen seneye kıyasla üst ve orta düzey yöneticilik pozisyonunda çalışan LGBTİ’ler örneklemede daha yüksek oranda temsil edilmiştir. Ancak bu oran, işyerinde tamamen kapalı ya da kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların oranı (%78) göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir.

Çalıştığı işyerinin bağlı olduğu şirketin merkezinin Türkiye dışında bulunduğunu beyan eden katılımcıların sayısında ise anlamlı bir artış gözlemlenmektedir. Şirket merkezinin bulunduğu ülkelerin çeşitliliğinde de bir artış gerçekleşmiş ancak bu ülkeler yine ağırlıklı olarak ABD ve Avrupa ülkeleri olmuştur. Diğer yandan, bu kategorideki işyerlerinde çalıştığını beyan eden 22 katılımcıdan sadece 5’i işyerinde tamamen açık olduğunu ifade etmiştir. Bu veri anketteki diğer sorulara verilen cevaplarla da karşılaştırıldığında, yurt dışı merkezli şirketlerin ayrımcılık karşıtı politikalarının Türkiye’de her zaman etkili bir şekilde işletilemediğine ilişkin geçen senenin raporundaki bulguda bir değişiklik olmadığı anlaşılmaktadır.

Yine 2017 Yılı Araştırması’nın bulgularıyla paralel biçimde, 2018 Yılı Araştırması, LGBTİ çalışanların iş ararken ve iş başvurusu yaparken, ağırlıklı olarak tanıdık tavsiyesi, şirketin sosyal medya paylaşımlarının ve internet kariyer sitelerindeki şirket profillerinin incelenmesi gibi kanallara yöneldiklerini göstermektedir. Bu çerçevede, LGBTİ çalışanların, başvurulan pozisyonun kişisel niteliklerle uyumunun yanında, nasıl bir iş ortamında çalışmak durumunda kalacaklarını öngörme ihtiyacı içinde oldukları sonucuna ulaşılabilir. Buna rağmen, işyerinde tamamen kapalı ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların örneklem içindeki yüksek oranı, Türkiye’de özel sektörde LGBTİ görünürlüğünün önünde büyük engeller olduğunu ve etkili biçimde kapsayıcı politikalar uygulayan işyerlerinin sayısının azlığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların beyanlarından anlaşıldığı üzere, ayrımcılık karşıtı ve kapsayıcı politikalar işyerlerinin iş ilanı ve işe alım süreçlerine yansıtılmadığı gibi, heteronormatif

ve cisnormatif ikili cinsiyet sisteminin ürettiği norm ve rollere ilişkin beklentilerin bu süreçlerde öne çıkması, LGBTİ çalışanlar üzerinde daha istihdam öncesinden olumsuz etkiler yaratmaktadır.

Diğer yandan, işe alım sürecinde açık ya da örtülü bir ayrımcılıkla karşılaşmış karşılaşılmadıklarına ilişkin soruya katılımcılarımız yüksek bir oranda (%96) “karşılaşmadım” cevabını vermişlerdir. Ancak bu oranı, katılımcıların işe alım sürecinde herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmamalarını dayandırdıkları nedenlerle birlikte değerlendirmek gerekir. Katılımcıların %30’u cinsiyet kimliğini ve/veya cinsel yönelimini gizlediği için, %26’sı da cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelimi belli olmadığı için ayrımcılıkla karşılaşmadığını düşünmektedir. Geçen seneki araştırmanın bulgularına kıyasla olumlu bir gelişme, cinsiyet kimliğini ve/veya cinsel yönelimini gizlediği için ayrımcılıkla karşılaşmadığını beyan eden katılımcıların oranının %46’dan %26’ya inmiş, herhangi bir neden göstermeden ayrımcılıkla karşılaşmadığını beyan eden katılımcı oranının ise %26’dan %40’a çıkmış olmasıdır. Ancak bu oranlar da yine katılımcıların “işe alım sürecinde cinsel kimliğiniz konusunda açık davranabildiniz mi” sorusuna verdikleri cevaplarla birlikte değerlendirilmelidir. Katılımcıların sadece %16’sı işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Katılımcıların paylaşımlarından, işe alım sürecinde açık olamama durumunun nedenleri arasında, işe alınma endişesi, nefret söylemiyle karşılaşma ve dışlanma korkusu, işe alındıktan sonra ciddiye alınmama ve dolayısıyla işini yapamama endişesi olduğu anlaşılmaktadır. Bunun yanında, %23 oranında katılımcının, işe alım sürecinde açık olup olmadıklarına ilişkin soruya “açıklama gereği duymadım” cevabını verdiği göze çarpmaktadır. İlgili katılımcıların paylaşımlarından da anlaşılacağı gibi, geçen seneki araştırmanın bulgularıyla paralel biçimde, bazı LGBTİ çalışanlar cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimi özel hayata dair mahrem bir konu olarak görmekte ve bu alanla istihdam ve ekonomik ve sosyal haklar arasındaki ilişki kurmamaktadır.

Çalıştığı işyerinde ayrımcılığa karşı kurumsal koruma mekanizmaları olup olmadığına ilişkin soruya katılımcıların çok yüksek bir oranı (%94) bu tarz mekanizmaların olmadığı ya da bu konuda herhangi bir bilgisi bulunmadığı ya da bu tarz mekanizmaların bulunduğu ancak etkili olmadığı veya cinsiyet kimliği ile cinsel yönelimi kapsamadığı yönünde cevap vermiştir. Bu oranda geçen seneki araştırma sonuçlarına kıyasla anlamlı bir değişiklik yoktur. Sosyal yardım ve destek mekanizmaları ile tıbbi ve psikolojik destek konusunda sorulan sorulara verilen cevaplara bakıldığında da, bu tarz destek mekanizmalarının ya hiçbir çalışana sağlanmadığı ya da LGBTİ çalışanlar açısından kapsayıcı olmadığı ortaya çıkmaktadır. LGBTİ çalışanları kapsayacak biçimde sosyal yardım ve tıbbi ve psikolojik destek mekanizmalarının çalıştığı işyerinde bulunduğunu beyan eden katılımcıların sayısı çok düşük bir oranda kalmıştır. Bu oranlarda da geçen seneki araştırma sonuçlarına kıyasla anlamlı bir değişiklik olmadığı gözlemlenmektedir.

İşyerinde bizzat cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa maruz kalınıp kalınmadığına ilişkin soruya %84 oranında katılımcı karşılaşmadığı yönünde cevap vermiştir. Ancak bu katılımcıların yarısı ayrımcılıkla karşılaşmalarını cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelimlerini gizlemelerine bağlamışlardır. Dolayısıyla aslında %58 oranında katılımcı ya işyerinde cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla karşılaşmıştır ya da potansiyel ayrımcılık karşısında cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelimini gizlemek zorunda kalmıştır. Yine de geçen seneki araştırma sonuçlarıyla karşılaştırıldığında bu oranda %7’lik bir düşüş olması olumlu bir gelişme olarak kabul edilebilir. Ancak bunun anlamlı bir değişiklik olup olmadığı önümüzdeki yıllarda yapılacak araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde söylenebilecektir.

Araştırma sonuçlarının işaret ettiği bir diğer bulgu, özel sektörde ayrımcılığa uğrayan LGBTİ çalışanların, bu konuda herhangi bir bildirimde bulunma yoluna başvurmamalarıdır. Ayrımcılığa maruz kaldığını beyan eden 31 katılımcıdan sadece beşte biri doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık vakasını, potansiyel ayrımcı ortamı veya önleyici ve destekleyici müdahale ihtiyacını şirket içinde yetkililere bildirmiştir. Katılımcıların beyanlarından, bildirimde bulunulan vakaların sadece yarısında yetkililerin bir adım attıkları, bu vakaların da sadece üçte birinde ayrımcı davranış ya da uygulamada bulunan kişinin bir yaptırımla karşılaştığı anlaşılmaktadır. Vakaların hiçbirinde adli mercilere başvurulmamıştır. Bildirimde bulunmaya ilişkin çekimserliğin nedenleri, katılımcıların paylaşımlarında açıkça dile getirilmektedir. LGBTİ çalışanlar, ayrımcılığa maruz kaldıklarında bunu bildirmekten kaçınmaktadırlar, zira sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımamaktadırlar. Aksine bildirim sürecinde daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerinin iradeleri dışında açığa çıkarılmasından endişe etmektedirler. Bu paylaşımlar, düşük oranda katılımcının işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiş olması bulgusuyla uyum içindedir.

İşyerinde diğer LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılık vakalarıyla karşılaşp karşılaşmadıklarına ilişkin soruya toplamda %54 oranında katılımcı karşılaşmadığı, %35 oranında katılımcı ise işyerinde başka LGBTİ çalışan bulunmadığı için karşılaşmadığı yönünde yanıt vermiştir. Bu oranları, araştırmamızdaki “işyerinizde sizden başka LGBTİ çalışan var mı” sorusuna verilen cevaplarla birlikte değerlendirmek gerekmektedir. Bu soruya “bilmiyorum” ve “yok” cevabı verenlerin toplam oranı %72’dir. Yani katılımcıların yalnızca %28’i işyerinde çalışan başka LGBTİ çalışan olduğunu beyan etmiştir. Katılımcıların %11’i ise başka bir LGBTİ çalışana karşı ayrımcılığa tanık olduğunu bildirmiştir. Dolayısıyla çalıştığı işyerinde başka LGBTİ çalışanların bulunduğundan haberdar olan katılımcıların yarısına yakını bu meslektaşlarına karşı ayrımcılığın da tanığı olmuştur.

Bu tablo, kurumsal olarak sağlanamayan destek ve dayanışmanın birbirinden haberdar olan LGBTİ çalışanlar arasında örülüp örülemediği sorusunu akla getirmek-

tedir. Yukarıda sözü edilen %28 oranında katılımcının yarıya yakını LGBTİ çalışanlar arasında herhangi bir destek ve dayanışma mekanizması olmadığını ifade etmiş ve bunun nedenleri arasında da iletişimsizlik, baskıyla karşılaşma korkusu gibi nedenler sayılmıştır.

Her ne kadar işyerinde cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa maruz kalma deneyimi (%16) ile bu tür ayrımcılığa ilişkin tanıklık (%11) oranları düşük gibi görünse de, bu oranlar işyerinde cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim konusunda açık olma oranlarıyla birlikte değerlendirilmelidir. “Cinsel kimliğiniz nedeniyle yaşadığınız ya da yaşama olasılığınız olan durumlar işyerinizdeki verimliliğinizi ve iş doyumunuzu nasıl etkiliyor” sorusuna %58 oranında katılımcının “olumsuz etkilendiği” yönünde cevap vermiş olmasını da bu bağlamda ele almak gerekmektedir. Genel olarak LGBTİ çalışanlar ayrımcılıkla karşılaşacaklarına kesin gözüyle baktıkları için, iş arama ve işe alım süreçlerinden başlayarak bazı önemler almakta ve istihdamları boyunca da cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerini gizleyerek ya da sadece çok yakın çalışma arkadaşları veya başka LGBTİ çalışanlarla paylaşarak, geri kalan meslektaşlarıyla yakın ilişkiler kurmayarak, iş hayatları ve özel hayatlarını kesin sınırlarla birbirinden ayırarak, kimi zaman konuşma biçimi, beden dili, cinsiyet ifadesi konusunda rol yapmak zorunda bırakılarak iş hayatlarını sürdürmektedirler.

Verimlilik ve iş doyumuna ilişkin sorulara verilen cevaplar ve katılımcıların paylaşımlarından anlaşıldığı gibi, bu açık olamama ve potansiyel ayrımcılığa karşı sürekli temkinli davranmak zorunda kalma halinin kendisi süregiden bir ayrımcılığa dönüşmekte ve LGBTİ çalışanlar üzerinde ağır psikolojik etkilere yol açabilmektedir. Katılımcılar paylaşımlarında, bu durumun işyeriyle aidiyet kuramamalarına neden olduğundan, kendilerinde korku, kaygı, öfke gibi duygular uyandırdığından, sürekli rol yapmak zorunda kalmanın üzerlerindeki tüketici etkilerinden söz etmektedirler. Günümüz toplumlarında işyerlerinin hayatlarımızın büyük bir kısmını geçirdiğimiz mekanlar olduğu düşünüldüğünde, bu olumsuz etkilerin boyutları çok daha belirgin hale gelmektedir. Oysa yine katılımcıların beyanlarından, işyerinde cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa karşı etkili mekanizma ve politikaların işletilmesinin, LGBTİ çalışanların işyerine bağlılıklarını güçlendirdiği, özgüven, verimlilik ve iş doyumunu arttırdığı açıkça anlaşılmaktadır.

Tüm bu tabloya rağmen, katılımcıların %30'unun LGBTİ haklarına duyarlılık açısından işyerlerini 4 üzerinden 3 ve 4 olarak puanlamış olması ayrıca değerlendirilmelidir. Bu puanlar büyük ihtimalle ilgili işyerlerinin diğer işyerlerine kıyasla “görece” daha duyarlı bir iş ortamı sağladığına işaret etmektedir.

İstihdamda LGBTİ'lere karşı ayrımcılığın başlıca üç nedenin ne olabileceğine ilişkin sorumuza verilen cevaplarda, önyargılar ve bilgisizlik, müşteri ve imaj kaybı endişesi ile politik baskı endişesi en çok işaretlenen seçenekler olarak öne çıkmaktadır. Bu



çerçevede özel sektörde çalışan LGBTİ’lerin, istihdamdaki durumun genel toplumsal arka planın bir yansıması olduğuna ilişkin farkındalığından söz edilebilir. Nitekim cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılık ile mücadelede alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruda “toplumsal farkındalık kampanyaları” en çok işaretlenen seçenek olmuş, “ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağı” ile “şirket içi eğitimler” toplumsal farkındalığın arttırılmasına ilişkin ihtiyacın ardından gelmiştir.

LGBTİ çalışanlar arasında hem genel hem de istihdam özelinde hukuksal güvence talebi ağırlıklı olarak dile getirilmekle birlikte, toplumsal dönüşümün sadece hukuk eliyle sağlanamayacağına ilişkin yaygın bir algının varlığından söz edilebilir. Bu çerçevede, katılımcıların paylaşımlarından, LGBTİ çalışanların üniversitelerden, meslek örgütlerinden, sendikalardan talepleri bulunduğu anlaşılmaktadır. Yine bazı katılımcılar, LGBTİ hak mücadelesinin diğer ayrımcılık karşıtı mücadele hatlarından ayrı tutulamayacağına, eşit ve çoğulcu bir toplumun ortak mücadele ile şekillendirileceğine ilişkin düşünceler paylaşmışlardır.

Sonuç olarak, istihdamda cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın önlenmesi, LGBTİ çalışanların huzurlu ve verimli bir çalışma ortamına erişimdeki dezavantajlı konumlarının dönüştürülmesi, sosyal ve ekonomik hakların kullanılması konusunda eşitliğin sağlanabilmesi için hem hukuk politikası, hem kurumsal politikalar hem de sivil toplum örgütlerinin oluşturacağı stratejiler anlamında atılması gereken adımlar, yapılması gereken tartışmalar bulunmaktadır. Bu araştırmanın, bu adımlar ve tartışmalar konusunda bir katkı sağlamasını umut ediyoruz.

Prof. Dr. Mary Lou O’Neil ve Dr. Öğr. Üyesi Reyda Ergün

İstanbul, 2018





## BÖLÜM 3

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

2018 Yılı Araştırması



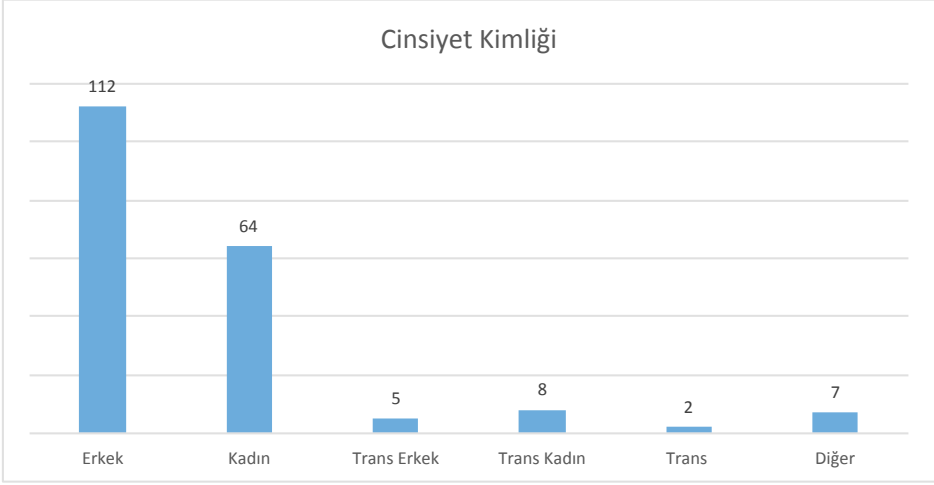
## Araştırmanın Örneklemi

Kaos GL Derneği, 2015 yılından bu yana özel sektörde cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliği eşitliği hakkında raporlama faaliyeti yürütmektedir. 2018 yılında yapılan çalışma ise Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi ile Kaos GL Derneği'nin ortak çabalarının sonucudur. SurveyMonkey Pro adlı çevrimiçi anket sistemi aracılığıyla gerçekleştirdiğimiz 2018 yılı araştırmamıza, Türkiye'de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve lezbiyen, gey, biseksüel, trans veya interseks (LGBTİ) olduğunu beyan eden toplam 198 kişi katılmıştır. Aynı çerçevede gerçekleştirilen bir önceki yılın raporunda ise katılımcı sayısı 166 olmuştur.<sup>1</sup> Bu yıl yaptığımız araştırmada katılımcı sayısında geçen yıla oranla anlamlı bir artış gerçekleşmiştir.

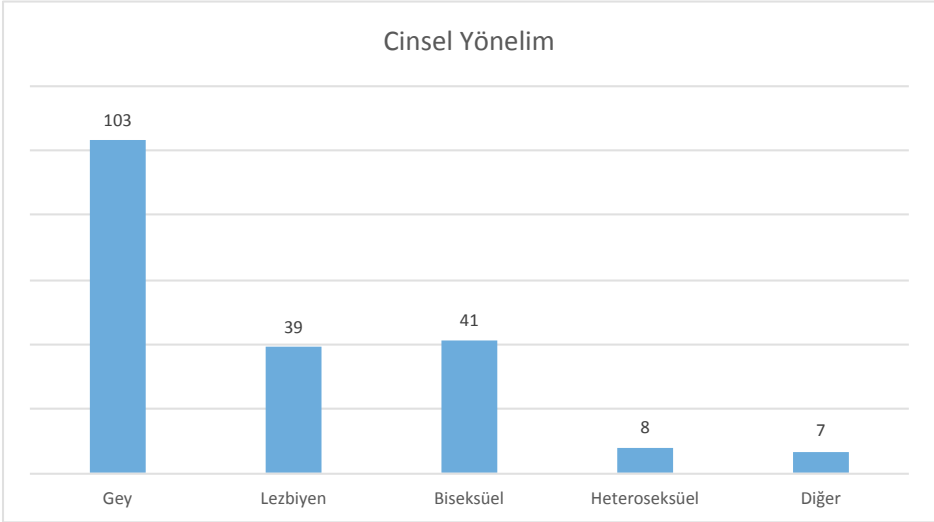
Katılımcılarımız cinsel kimliklerini verili seçeneklerin yanı sıra “diğer” bölümüne yazdıkları yanıtlar aracılığıyla kendi ifadeleriyle tanımlamışlardır. İzleyen grafiklerde belirtildiği gibi katılımcılarımızın büyük bölümü cinsel yönelimlerini “gey” olarak ifade etmiştir. Mevcut tablolar yorumlandığında katılımcılar arasında kadın ve erkek eşcinsellerin en büyük bölümü oluşturduğu, ardından biseksüel kadın ve erkeklerin geldiği görülmektedir. Ankete katılan 41 biseksüelden 26'sı kadın, 12'si erkek, 1'i trans erkek, 1'i gender queer ve 1'i gender fluid olarak cinsiyet kimliklerini ifade etmişlerdir.

Trans kadın ve erkeklerin sayısının, çalışma hayatının diğer alanlarında olduğu gibi özel sektörde de, özellikle eğitim hayatı boyunca karşılaşılan engeller ve cinsiyet normlarından kaynaklı kısıtlamalar nedeniyle düşük oranlarda kaldığı göze çarpmaktadır.

1 <http://www.kaosgldernegi.org/yayindetay.php?id=207>



Diğer: “Genderqueer”, “Non-binary”, “Cinsiyetsiz”, “Bir tanımlama yapmaktan hoşlanmıyorum”, “Bir sınıflandırma yapamıyorum”, “Tanımsız”, “Genderfluid”.



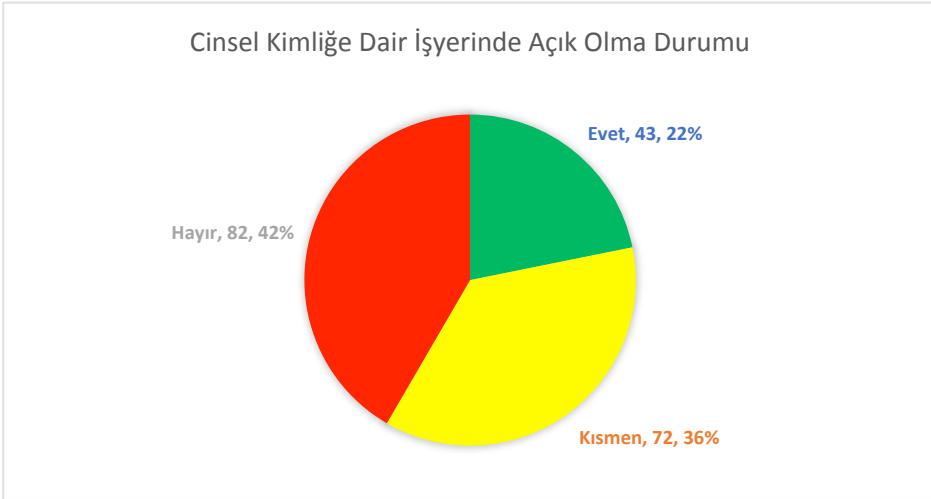
Diğer: “Jineseksüel”, “Panseksüel”, “Kuir”, “Tanımlamıyorum (2)”, “Genderqueer”, “Tanımlayamıyorum”.

## İşyerinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu

198 katılımcımızın cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimlerine dair işyerlerinde ne ölçüde açık oldukları sorusuna verdikleri yanıtlardan, katılımcıların %22’sinin (43 kişi) işyerinde tamamen açık davranabildiği anlaşılmaktadır. Bu oran 2015, 2016 ve 2017

araştırmalarımızda sırasıyla yüzde 22, yüzde 28 ve yüzde 17 olmuştur. Görüleceği gibi 2017’de daha düşük olan bu oran 2018’de %22 oranında belirmiştir. Ayrıca, 2017 yılında olduğu gibi bu sene de katılımcılarımızın çalıştıkları sektörler büyük bir çeşitlilik göstermektedir.

Ankete katılanların %42’si (82 kişi) işyerinde tamamen kapalı olduğunu beyan etmiştir. %36 oranında katılımcı ise cinsel kimliğine dair kısmen açık olduğunu ifade etmiştir. Bu kısmi açıklık ise genelde yönetime veya işverene değil, yakın çalışma arkadaşlarına veya diğer LGBTİ çalışanlara dönük olabilmektedir. Yine de koruyucu ve destekleyici amirler ve işverenlerden söz eden katılımcılar vardır. Sadece yakın çalışma arkadaşlarına açık olma bulgusu, diğer yıllardaki araştırmalarımızla tutarlılık göstermektedir. Ayrıntılı sonuçlar izleyen grafikte sunulmuştur.



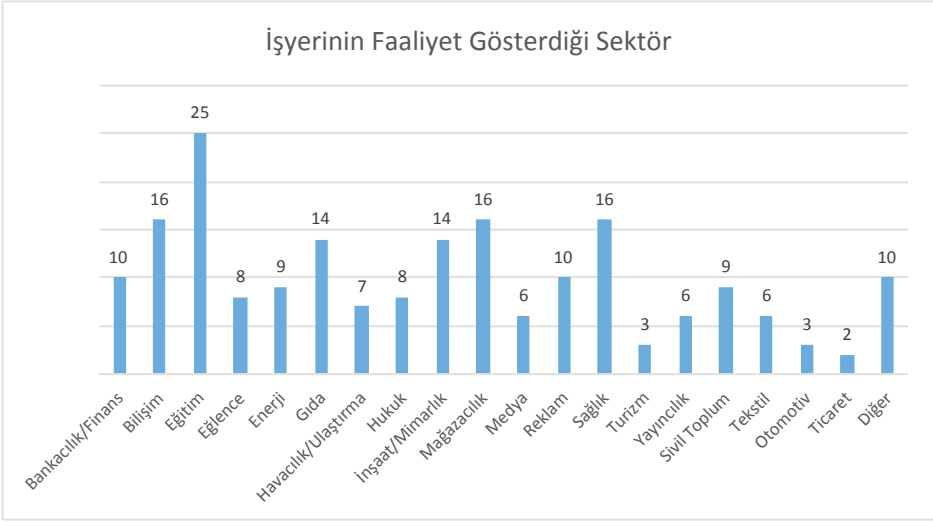
Kişinin varoluşsal özellikleri olan cinsel yönelimin ve cinsiyet kimliğinin gizlenmeye çalışılmasının ve bunun yarattığı “kendisi” olamama halinin gündelik hayat, işyeri performansı ve hakların savunulması bakımından yarattığı olumsuz koşullara dair ayrıntılı veriler ve yorumlar ileride paylaşılacaktır.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

### **Katılımcıların İşyeri Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları**

Katılımcılarımızın çalıştıklarını bildirdikleri sektörler izleyen grafikte sunulmuştur. Tablodan görüleceği gibi katılımcılarımız oldukça farklı sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde hizmet vermektedir. Katılımcılarımızın çalıştıkları sektörlerin dağılımına bakıldığında sırasıyla eğitim, mağazacılık, sağlık ve bilişim sektörlerinin en çok



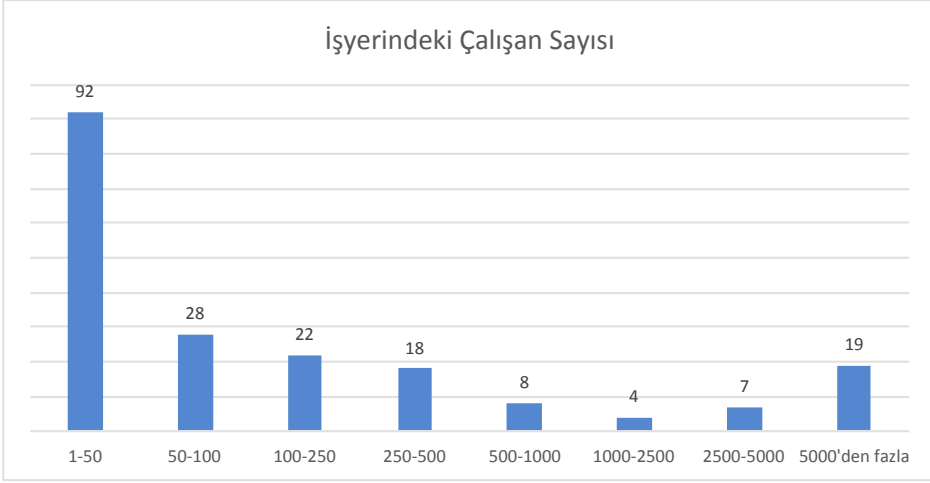
ifade edilen alanlar olduğu saptanmıştır. Katılımcıların “Diğer” seçeneği altında belirttiği yanıtlar, başka birçok sektörde veya iş alanında da LGBTİ çalışanlar olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin egemen kalıp yargıların aksine, LGBTİ çalışanların bütün sektörlerde var olduklarını göstermektedir. Ne yazık ki, çalışanların cinsel kimliklerinin çoğunlukla açık olmaması, bu toplumsal gerçekliğin görünür olmasını engellemekte, dolayısıyla “LGBTİ çalışanların belirli sektörlerle yöneliyor olduğuna ilişkin yaygın önyargının” kırılmasında yeterince etkili olamamaktadır.



Diğer: Danışmanlık, Startup, Catering, Doğa Sporları, Çevre, Taşımacılık, Tasarım, Ölçüm Enstrümanları, İmalat, Montaj

Katılımcılarımızın çalıştığı işyerlerinin personel istihdam kapasitelerine bakıldığında, geçtiğimiz senelerde yaptığımız araştırmaların bulgularıyla uyumlu bir tablo ortaya çıkmaktadır. Bu yılki katılımcıların %47’lik bir kısmının 1-50 arasında personel sayısına sahip, küçük ölçekli işyerlerinde çalıştığı görülmektedir.

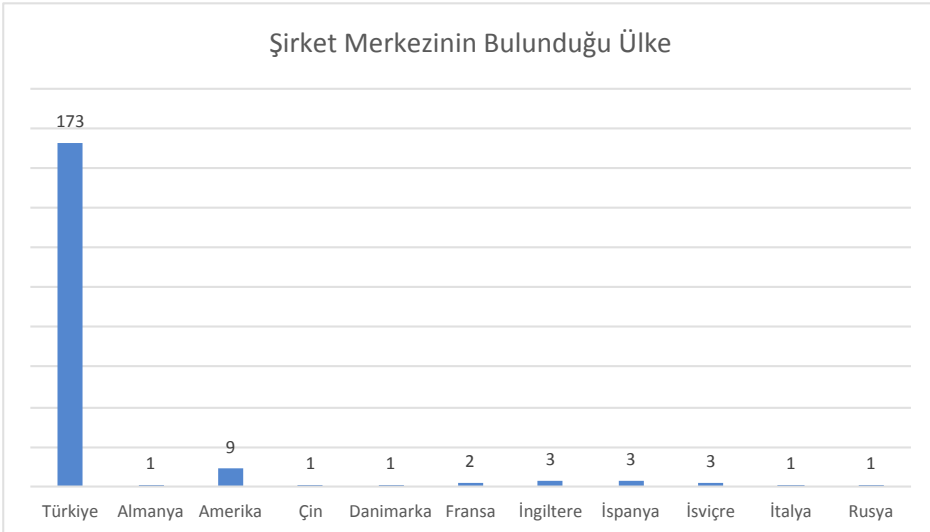
Katılımcılarımızın 30’u, yani yaklaşık %15’i ise, 1000’den fazla çalışanı olan, işgücü çeşitliliğini yönetme kapasitelerinin daha kurumsal olması beklenebilecek işyerlerinde hizmet vermektedir. Buna rağmen, çalışan sayısı 1000’den fazla olan şirketlerde çalışan katılımcılarımızdan yalnızca 3’ü cinsel kimliklerini açık edebilmektedir. Ayrıca, bu çalışanlardan yalnızca 5’i çalıştıkları şirketlere LGBTİ duyarlılıkları konusunda 4 üzerinden 4 ve 3 puan vermiştir. Bu bulgular, geçen yıllarla tutarlı biçimde, işyerlerinin niceliksel özelliklerinin ve kurumsal yapısının LGBTİ çalışanlar açısından önemli bir fark yaratmadığını göstermektedir. Ayrıntılı rakamlar izleyen grafikten izlenebilir.



### Şirket Merkezi

Katılımcılara çalıştıkları şirketin merkezinin yeri sorulmuştur. Amaç, yurt dışında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya interseks durumu ile ilgili koruyucu ve destekleyici insan hakları politikaları olan şirketlerin Türkiye'deki çalışanlarına sağladığı koşulları ölçebilmektir.

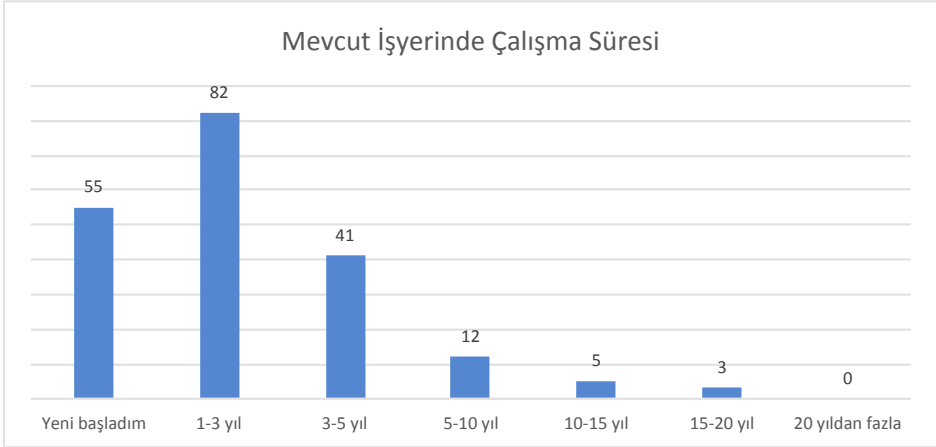
Bu kategoriye giren şirketlerde çalıştığını beyan eden toplam 22 kişiden 5'i cinsel kimliğine dair tamamen açık, 8'i kısmen açık davranabilmektedir. Buna karşılık ne işe alım sürecinde ne de iş ilanlarında bu şirketlerde çalışanlar olumsuz ayrımcılığa uğradıklarını beyan etmiştir. Sadece 2'si şirketin iş ilanlarında cinsel kimlik ayrımcılığı yapılmadığına dair ibare görmüştür.



## Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri

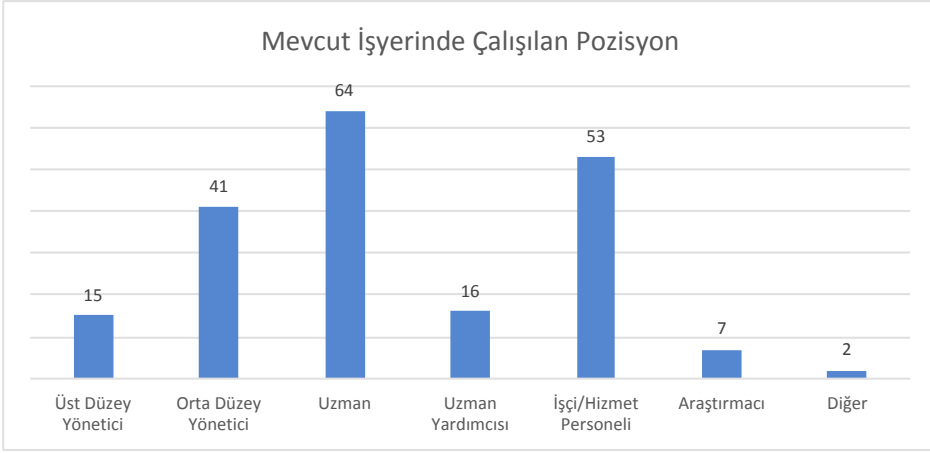
Katılımcılarımızın mevcut işyerlerinde çalışma süreleri, çoğunlukla “yeni başladım” veya “1-3” yıl şeklinde belirtilmiştir. Az sayıda katılımcı, 10 yıldan fazla çalışma süresi olduğunu ifade etmiştir. Üç seneden fazla aynı işyerinde çalışan LGBTİ’lerin oranının azlığı, araştırma bulgularımızda da ortaya çıktığı gibi, LGBTİ’lerin çalışma hayatında karşılaştıkları çeşitli yıldırıcı tutum, davranış ve uygulamalar (terfi edememe, huzursuz çalışma ortamı, mobbing, taciz, tehdit vb.) nedeniyle uzun süre aynı işyerinde kalamamalarının bir sonucu olarak yorumlanabilir. Ancak özel sektörde iş değiştirme sıklığına dair genel istatistikler bu bulgumuzu değerlendirirken dikkate alınmalıdır.

Katılımcıların bir işyerinde uzun yıllar kalmamasının başka bir nedeni de çalıştıkları işyerlerinin büyük bir kısmının orta ve küçük ölçekli işletmeler olması ve ekonomik ya da kişisel nedenlerle iş ilişkisinin sona ermesinin (işten çıkarmalar ya da işten ayrılmalar) daha kolay gerçekleşebilmesi olduğu düşünülebilir. Güvencesiz çalışma koşullarıyla birlikte 2000’lerin başından itibaren çalışma hayatına katılanlar, bir işyerinde uzun yıllar geçirmektense daha kısa süre çalışıp ayrılma eğiliminde olmaktadır ve bu durum da araştırmamızın mevcut işyerinde çalışma süresine ilişkin bulgularının nedenleri arasında sıralanabilir.



## Mevcut İşyerinde Çalışılan Pozisyon

Çalışılan pozisyon açısından katılımcılarımızın ifadelerine bakıldığında, uzman ve orta düzey yönetici pozisyonlarında çalışanların, örneklemimizin yarısını oluşturduğu görülmektedir. Geçen seneki araştırma ile karşılaştırıldığında, bu yıl katılımcılar arasındaki üst düzey yönetici sayısı daha yüksek oranda çıkmıştır. Ayrıntılı grafikte de görülebileceği gibi, bütün pozisyonlarda LGBTİ çalışanlar bulunmaktadır. Bu



bulgu, LGBTİ çalışanların genel çalışan örnekleme yakın oranlarda her düzeyde ve üst düzeyde yöneticilik pozisyonlarına yükselebilmek yeterliliğine sahip olduklarına işaret etmektedir. Bununla birlikte, pek çok katılımcının “terfi edememe” veya “terfi için rekabetten çekinme” şeklindeki beyanları, diğer dezavantajlı gruplara - örneğin heteroseksüel kadınlar - benzer biçimde LGBTİ çalışanların da terfi etme konusunda zorluklarla karşılaştığını ve eşitlik ilkesinden yararlanma olanaklarının sınırlı olduğunu akıllara getirmektedir. Tüm bunların yanında örneklemimizdeki yüksek oranda LGBTİ çalışanın işyerinde cinsel kimliklerine dair kapalı ya da kısmen açık olduklarına ilişkin beyanlarını da akıldan çıkarmamak gerekmektedir. Ayrıntılı veriler izleyen grafikte sunulmuştur.

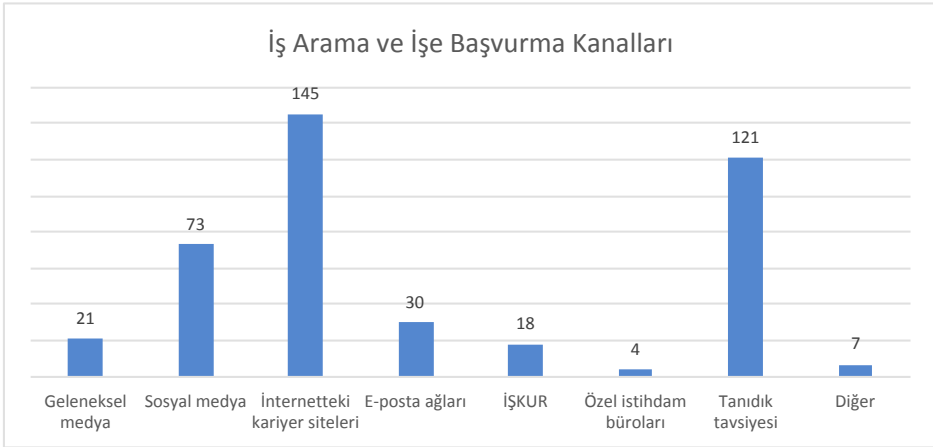
### İşe Alım Süreci ile İlgili Değerlendirmeler

İzleyen tablodan görüleceği üzere, araştırmamıza katılan LGBTİ çalışanlar, çalıştıkları işlere büyük çoğunlukla internetteki kariyer siteleri, tanıdık tavsiyesi ve sosyal medya kanalları aracılığı ile girmişlerdir. Katılımcılarımızın birden fazla seçeneği işaretlemeleri, işe girme sürecinde çeşitli kanalları birlikte kullandıklarını göstermektedir.

Bu çeşitlilik içerisinde **İŞKUR** ve **özel istihdam bürolarının** bu sene de oldukça düşük bir oranda kalması, LGBTİ’lerin bu kanalların güvenilirliğine olan inançlarının düşüklüğüne ve kendilerini “fişleme” risklerine yönelik şüphelerine işaret etmektedir. İş arama kanalı olarak İŞKUR’un ve özel istihdam bürolarının tercih edilme oranının azlığının 2015, 2016 ve 2017 araştırmalarımızın sonuçlarıyla benzerliği dikkat çekicidir ve bunun LGBTİ çalışanlar arasında genel bir eğilim olduğuna dair düşüncemiz pekişmektedir. Bu sene yine ikinci en yüksek oranda işaretlenen **tanıdık tavsiyesi** ile iş arama ve işe başvurma oranının yüksekliği, LGBTİ çalışanların diğer LGBTİ’lerden aldıkları duyum veya destek doğrultusunda LGBTİ haklarına ilişkin “görece”

daha olumlu işyerleri arayışında oldukları şeklinde değerlendirilebilir. LGBTİ çalışanlar, işyerlerine başvurmadan önce, işyerinin kendileri açısından koşullarına ilişkin bilgi alma ihtiyacı duymaktadırlar. Bu bulgu ayrıca, LGBTİ çalışanların işyerlerinde diğer çalışanlara oranla daha fazla sosyal destek bulabilecekleri bir ortama ihtiyaç duyduklarına işaret etmektedir.

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



Diğer: “Özel cast olduğum için daha çok bana ulaşıyor”, “Baronun bilgi havuzu”, “Her işimde bana teklif geldi”, “Hiçbirine arayarak girmedim”, “Network, genelde headhunt edilerek işe yerleşiyorum”, “Öyle bir ihtiyacım olmadı”, “Kendi işim var”.

## İş İlanlarında Destekleyici veya Engelleyici Kriterler

Katılımcılarımız, “Çalıştığınız şirketin iş ilanlarında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya interseks durumu ile ilgili başvuruyu destekleyici ya da engelleyici herhangi bir açık ya da gizli kriter veya beyan ile karşılaştınız mı?” şeklindeki soruya çoğunlukla (185 katılımcı) “Hayır” yanıtını vermiştir. “Evet” yanıtını veren 13 katılımcımızın 6’sı ise “engelleyici” kriter gördüklerini ifade etmişlerdir.

13 katılımcıdan 7'si ise "destekleyici" kriter gördüklerini ifade etmişlerdir ve bu yanıtlardan sadece 2'si merkezi Türkiye dışında olan şirketlerin çalışanlarından gelmiştir.

"Kadınları ve LGBTİ'leri destekliyorlar." (yayıncı olarak çalışan bir gender gueur)

"İlanda cinsel yönelim ve cinsiyet temelli ayrımcılığın olmadığı belirtilmişti." (STK'da çalışan gey)

"Ayrımcılık yapılmadığına dair açıklamalar vardı." (STK'da çalışan bir biseksüel kadın)

"Başvuru destekleyici tanıtım metinlerinde toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelimlerden sıyrılmış bir yaklaşımları var olduğu ibaresi gibi bir şey var." (eğitim sektöründe çalışan bir biseksüel kadın)

"Destekleyici olarak karşılaştım. Direkt yazıyordu." (bilgi sektöründe çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

"Destekleyici olarak ilanlarına baktığım sitesinde kendi hakkındaki bölümde "dil, din, cinsiyet, ırk, cinsel yönelim ve siyasi görüş ayrımı yapmaz" ifadesini görmüştüm." (yayıncılık alanında çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

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

"İlanlara özellikle Bay/Bayan ifadelerinin eklenmesini ikili cinsiyetin tavanı olarak yorumladığımdan, LGBTİ'ler için sınır zorlayıcı ve olumsuz bir etkisi olduğu kanaatindeyim." (hukukçu olarak çalışan bir biseksüel kadın)

"İlanlarda kadın ve erkek aranması trans ve intersekslerin başvurusunu engelliyor." (STK'da çalışan bir trans jineseksüel)

"Genel ahlak kurallarına uyumluluk kriteri." (sağlık sektöründe çalışan bir lezbiyen)

"Prezantabl, erkek, bayan kelimelerin altının çizilmesi..." (yayıncılık sektöründe çalışan, cinsel kimlik ve yönelimini tanımlamayan bir çalışan)

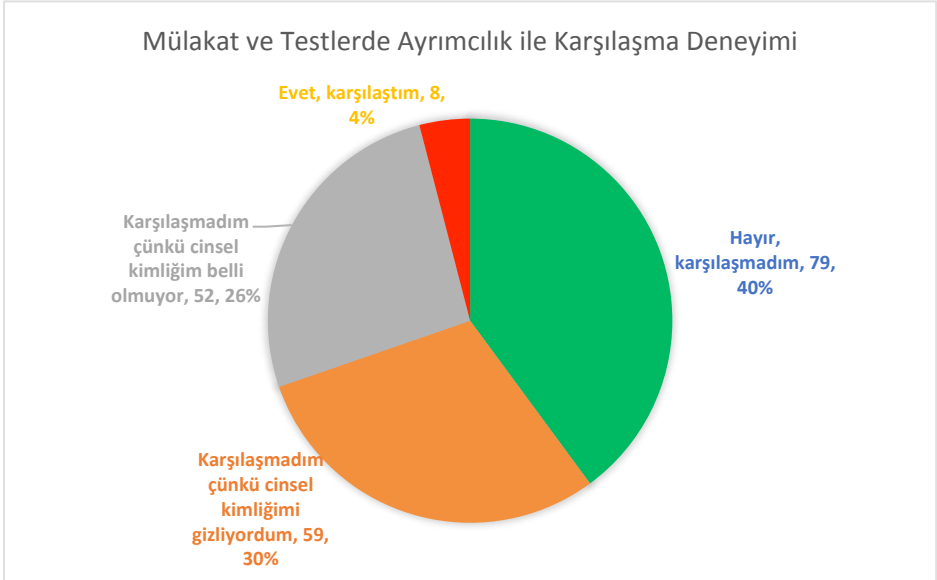
Bazı katılımcılarımız ise egemen toplumsal cinsiyet normlarına ve rollerine ilişkin cinsiyetçi beklentilerin iş ilanlarına yansımalarının LGBTİ çalışanları da olumsuz etkilediğini gösteren aktarımlarda bulunmuşlardır. Bu aktarımlar, işyerlerinin iş ilanla-

rında yaygın cinsiyet rolleri anlayışının sınırlarını aşan veya doğrudan cinsiyetle ilgili göndermelerde bulunmayan bir dil kullanılmasının, LGBTİ çalışanları işe başvuruda cesaretlendirici olabileceğini düşündürmektedir. Örneğin, iş ilanlarında sadece işin niteliğinin belirtilmesi, bunun yanında herhangi bir cinsiyet göndermesi bulunmaması ama cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri (interseks durumu) temelinde ayrımcılık yapılmayacağına özellikle belirtilmesi yararlı olabilir. Elbette LGBTİ'lere, heteroseksüel kadınlara ve istihdam piyasasındaki diğer dezavantajlı gruplara olumlu eylem (pozitif ayrımcılık) kotalarının sağlandığı durumlar bu değerlendirmemizin dışındadır.

### İşe Alım Sürecindeki Mülakat ve Testler

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

Bununla birlikte izleyen grafikte görüleceği üzere katılımcılardan % 30’u bu durumu “cinsel kimliğini gizlemesine” bağlamıştır. %26 oranındaki katılımcı da ayrımcılığa maruz kalmadığını “çünkü cinsel kimliğinin belli olmadığını” ifade etmiştir.



Diğer bir ifadeyle bu soruya verilen yanıtlar, pek çok katılımcının işe alım aşamalarında cinsel kimliğini gizlediği veya cinsel kimliğinin belli olmadığı verisi ile birlikte değerlendirilmelidir. Cinsel kimlik temelli herhangi bir ayrımcılık durumu ile karşı-

laşma ve başvurunun kabul edilmemesi korkusuyla kişilerin cinsiyet kimliklerini ve cinsel yönelimlerini çoğunlukla sakladığı katılımcı ifadelerinden anlaşılmaktadır.

Böyle bir soru veya kriter ile karşılaşılmasının bir diğer nedeninin de, tek tip cinsel kimlik algısından hareketle heteroseksüelliğin ve natranslığın genel kabulü, yani herkesin heteroseksüel ve natrans varsayılması olduğu düşünülebilir. Oysa olası ayrımcılık biçimlerinden kişileri koruma ve onları haklar açısından destekleme amacı ile başvuruculara - eğer isterlerse - cinsel kimliklerini özgürce ifade edebilecekleri olanaklar sağlayan bir başvuru ortamı yaratılabilir, bunu sağlayacak usuller oluşturulabilir.

Araştırma katılımcılarımızdan 8'i işe alım süreçlerindeki mülakat ve testlerde **ayrımcılık ile karşılaştıklarını** beyan etmişlerdir.

“LGBTİ derneklerinde gönüllü çalıştığım CV’imde yazıyor. Kasti ve mızıkçı bir data olarak koyuyorum ama genelde dernek isimlerinden işverenler anlamıyorlar. Biri beni görüşmeye sadece bu konuyu konuşmak için çağırıyordu. Bir başkası da o derneğin hangi alanda çalıştığını sorup, ‘Bizim sekretere asılmazsın ama değil mi?’ diye esprini(!) yapmıştı.” (hukuk sektöründe çalışan uzman bir biseksüel kadın)

“Öğretmen olarak başvuru yaptığım Türkiye’nin ilk eğitim kooperatifi olarak kendini tanıtan okulun mülakatı esnasında çatışma yaşadıkları ve işe alınmamı istemeyen kolektif üyelerinin işten ayrıldıkları belirtilmişti. Sonrasında aynı kurum ikili cinsiyet normlarını kırmaya çalıştığım etkinlikler ya da uygulamalar yaptığım için steril bir ortam yaratmakla beni suçlamaya başladı. Mobbing uyguladı. “Senin için birilerinin kolektiften ayrılmasına göz yumduk” denildi. Trans olduğum için beni işe almaları bir lütufmuş gibi sunuldu . İkili cinsiyet sistemini esnetmek yerine sistemini korumaya çalışıp trans kimlikleri vitrin olarak kullanan çok fazla kurum var. “ (hizmet personeli olarak çalışan bir trans jineseksüel)

“İş görüşmesi esnasında askerlikten neden muaf olduğum soruldu. Dürüst davranıp gerçeği söyledim. İş görüşmesi yaptığım kadın sert bir tonla “Derhal terk edin burayı!” diyerek beni kovmuştu.” (bilgi sektöründe çalışan uzman bir gey)

“Önyargılı yaklaşıldı.” (reklam sektöründe çalışan bir trans kadın)

“Ne kadar gizlemeye çalışsam da anlaşıldığı an görüşme son buldu. Ve bunun sebebi- nin cinsel kimlik olduğunu hissettirdiler. Toplumsal ahlak anlayışı adı altında.” (cinsel kimlik ve yönelim tanımlamayan ve yayıncılıkta çalışan bir uzman yardımcısı)

“Çoğu başvuruda askerlik rapor durumunu gizlemek zorunda kalıyorum; direkt ret cevabı veriyorlar diğer türlü.” (STK’da çalışan bir gey)

“Bir kadını ve kadın kimliğim, erkek arayan iş ilanlarında dışlanmıştı. Ancak işe alım sürecimde böyle bir durum olmadı. Kaldı ki biseksüel olduğumu bilmiyorlar.” (inşaat sektöründe çalışan bir biseksüel kadın)

“Genellikle adımları söylediğimde ‘Bayan mısınız?’ diyorlar ‘Evet’ dediğimde ‘Biz dış görünüşe önem veriyoruz; makyaj yapar mısınız?’ diyorlar. ‘Hayır’ deyip uzaklaşıyorum.” (catering’de çalışan bir trans erkek)

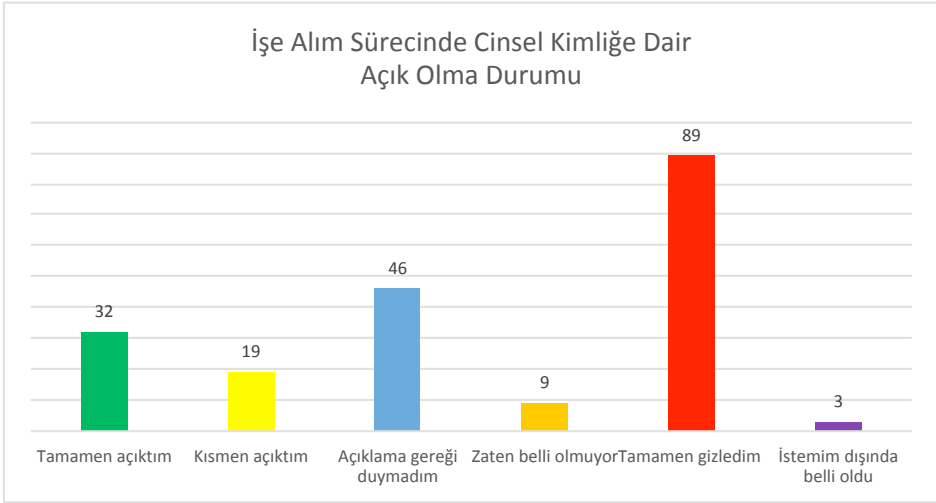


Katılımcılarımızın aktarımlarından, LGBTİ çalışanların cinsel kimliklerinin açık ya da örtük biçimlerde en hafif söyleyişle “sorgulandığı”, çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri zorluklar hakkında daha iş görüşmeleri sırasında imalar yoluyla “ipuçları” verildiği ve bu durumun LGBTİ çalışanlar üzerinde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

Geçen yıllarda olduğu gibi bu yıl da, mülakatlarda yöneltilen askerliğe ilişkin sorular LGBTİ çalışanların karşılaştıkları ayrımcılık ve hak ihlalleri anlamında önemli bir mesele olarak öne çıkmaktadır. Diğer yandan, bu yıl katılımcılarımızdan birinin beyanı, kendilerini eşitlikçi konumlandıran işyerlerinde de LGBTİ’lerin o işyerinde çalışmalarının bir reklam ya da vitrin malzemesi olarak kalabildiğini, işe alınmalarının LGBTİ’lere bir ayrıcalık gibi sunulabildiğini göstermektedir.

### İşe Alım Sürecinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu

“İşe alım sürecinizde cinsel kimliğiniz konusunda açık davranabildiniz mi? Açık davranabilmek veya gizleme ihtiyacı duymak konusunda neler yaşadınız, nasıl hissettiniz?” şeklindeki **açık uçlu** sorumuza verilen yanıtlardan katılımcılarımızın büyük bölümünün bu süreçte açık olmadıkları ve zorlayıcı içsel deneyimler yaşadıkları anlaşılmaktadır (yanıt veren 198 kişi).



Katılımcılarımızdan sadece 32’si iş başvurusu esnasında cinsel kimliğine ilişkin tamamen açık, rahat ve özgür davranabilmişken, 89 kişi cinsel kimliğini tamamen gizlemiştir. Geçtiğimiz yıllardaki araştırma sonuçlarından ortaya çıkan “tamamen açık olma oranındaki azalma” ilk anda, sosyopolitik koşulların genel olarak zorlaştı-

ğini ve muhafazakâr iklimin yaygınlaşmasının açık olma durumunu etkilediğini düşündürse de, araştırmaya yansıyan sektör çeşitliliğinin artması gibi diğer faktörler de göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca, geçen yıl katılımcı sayısının daha düşük olması, cinsel kimliğine dair açık katılımcıların geçen yıl araştırmaya daha büyük ilgi göstermiş olabileceğini de düşündürmektedir.

İşe alım sürecinde doğrudan cinsel yönelim ya da cinsiyet kimliğine dair açıklama yapma gereği duymayan bazı katılımcılar kimliklerini doğrudan açık etmeseler de dolaylı olarak cinsel kimliklerine dair bazı açılımlarda bulunmuşlardır. Bu katılımcıların ifadelerinden bazıları aşağıda verilmiştir.

“İşe alım sürecinde cinsel kimliğime dair bir bilgi paylaşma ihtiyacı hissetmedim. Gizlemeye de ihtiyaç duymadım. Bunun yanı sıra yüksek lisans bitirme tezimin LGBTİ+ üzerine olduğundan ve SPoD’da gönüllü olarak çalıştığımдан bahsettim. Herhangi bir ayrımcılığa uğramadım. Özellikle bahsetmiş olmak kendimi daha güçlü ve özgüvenli hissettirdi.” (uzman danışman olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“CV’imdeki dernek isimlerini özellikle soranlara karşı açık oldum. Esasında CV’me dernek isimlerini yazmamın sebebi açık olmaya duyduğum ihtiyacı. Zira alanda çalışan ve aktivizm yapan biriyim. Ancak konu açılmadıkça söyleyemedim.” (hukuk sektöründe çalışan uzman bir biseksüel kadın)

Katılımcılardan 32’si doğrudan açık olduğunu ifade ederken bu katılımcılardan bazıları mülakat sırasında ve sonrasında karşılaştıkları tutumun da açık davranabilme konusunda etkili olduğunu dile getirmiştir.

“Görüşmeye gidene kadar gizleme konusunda düşüncelerim vardı fakat görüşme esnasında doğal davrandığımı fark ettim ve bu karşımda bir probleme dönüşmeyince rahat davranmaya devam ettim.” (mağazacılık sektöründe orta düzey yönetici olarak çalışan bir gey)

“Önce davranmadım ama müdürüm kendisi açıldı bana, ‘Biz seni biliyorduk, tedavinde ve sonrasında yanındayız’ diye.” (enerji sektöründe işçi/hizmet personeli olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“İlk başta saklamam gerektiğini düşündüm; daha sonrasında homofobik bireylerle karşı karşıya olmadığımı anladığımda açıldım.” (sağlık sektöründe işçi/hizmet personeli olarak çalışan bir gey)

“İlk başta saklama ihtiyacı veya ayrımcılığa uğramayacağımı hissetsem bile konuşmamayı tercih etme ihtiyacı her zaman var. Ancak görünüşümden dolayı bazı şeyler anlaşılabilir. Trans erkekten veya transtan ziyade lezbiyen (butch/maskülen) zannediyorlar. Ben ancak bir süre sonra eğer gerçekten bu konuda ayrımcılık yapmayacak insanlarsa açılabilirim. Çalıştığım yerlerde açılmaya 28 yaşımdan sonra karar verebildim/başlayabildim. Açıldığımda daha rahat açılıp yeri geldiğinde muhabbet edebilmem veya bu konuda gayet rahat olabilmem ise ancak son çalıştığım işyeri olan şu anki işyerimde olabildi, o da işyerindeki herkesle değil. Bunların dışında iş gereği dışarıya toplantıya ya da etkinliğe vb. gittiğimizde, özel ya da kamu, tabii ki genel olarak gizliyorum.” (yayıncılık sektöründe uzman olarak çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

İşe alım sürecinde açık olmayı riskli gören katılımcılarımız da bu kaygılarını dile getirmiştir.

“Endişe elbette vardı, ama kaygılarımı yendim bir şekilde .” (mağazacılık sektöründe uzman olarak çalışan gey)

“Açık davranamazdım çünkü riske girmek olur böyle cehaletin kol gezdiği bir ülkede. Yakın ve güvendiğim insanlar biliyor sadece. Herkesin bilmesine de gerek görmüyorum. Bayrak elinde dolaşmanın mantıklı bir tarafı yok. Ama gerektiğinde açıkça söylüyorum da. Duruma bağlı.” (inşaat sektöründe uzman olarak çalışan bir lezbiyen)

İşe başvuru esnasında açık olamamada, büyük çoğunlukla işe kabul edilmeme, dışlanma, nefrete maruz kalma, ifşa edilme, işini yapamama, daha sonra terfi edeme riski gibi öngörüler etkili olmaktadır. Bu düşünceler nedeniyle kişiler kimi zaman rol yapmak zorunda kaldıklarını ifade ederek kendileri ile çatışma halinde ve sürekli tedirgin bir ruh hali içinde işe başvuru süreçleri geçirdiklerini belirtmektedirler.

“Açık davranamazdım. Çünkü kesinlikle işe alınmazdım. Küçük bir şehir, kendince muhafazakar işverenler.”(hukuk alanında işçi/hizmet personeli olarak çalışan bir gey)

“Yönelimimi gizledim çünkü öğrenilirse eğitim seviyesi düşük işçilerden saygı görmeyecek ve onlara iş yaptırılmayacaktım. Yönetici pozisyonumu korumak için performatif maskülen hareketleri zaman zaman sergilemem gerektiğini hissettim.” (inşaat sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)



“İş başvuruları sırasında kimliğimi gizleme ihtiyacı hissetmemem de konunun cinsel yönelimime gelmesinden rahatsız oluyorum. Arkamdan lezbiyenmiş diye konuşacaklarını düşünüyorum, kendimi onlardan farklı hissediyorum.” (eğlence sektöründe uzman olarak çalışan bir lezbiyen)

“İşyerimdeki insanların nazik olduğunu düşünmüyorum. Kırıcı, ön yargılı ve saygısız olmalarından korkuyorum.” (reklam sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Cinsel kimliğim konusunda açık davranamıyorum çünkü işe ihtiyacım var. Ve cinsel kimliğim yüzünden işsiz kalmak tedirgin ediyor.” (eğitim sektöründe uzman olarak çalışan bir lezbiyen)

“Gizleme ihtiyacı hissettim. Öküz öküz insanlarla muhatap olmak zaten zorken bir de cinsel kimliğimi anlatıp anlamalarına uğraşmak gereksiz geldi bana.” (otomotiv sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)

Bununla birlikte katılımcıların bir bölümü cinsel yönelimlerini veya cinsiyet kimliklerini insan hakları temelinde korunan ve desteklenen toplumsal ve kamusal kategoriler olarak tanımlamak yerine, “mahrem” veya “özel hayata dair” nitelikler olarak kabullendiklerini ve bu yüzden istihdam alanı ve ekonomik, sosyal haklar ile ilişkili bulmadıklarını öne sürmüşlerdir.

“İşe alım sürecinde cinsel kimliğimi açıklama gereği duymadım çünkü özel hayatım kimseyi ilgilendirmez.” (gıda sektöründe orta düzey yönetici olarak çalışan bir lezbiyen)



“İş hayatı ve cinsel hayat farklı şeyler olduğundan oturup bununla ilgili “Biliyor musunuz ben geyim,” diye bahsetmeye gerek duymadım.” (eğitim sektöründe araştırmacı olarak çalışan bir gey)

“Genelde bunun çok da konunun içinde olduğunu düşünmediğim için belirtme gereği duymadım.” (eğitim sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“İşyerinde cinsel kimliğimle ilgili bir açıklama yapmak, açık olmak ya da gizlenmek gibi bir ihtiyaç hissetmiyorum. İşyerinde iş yapmaya çalışıyorum.” (idari personel olarak çalışan biseksüel erkek)

“Cinsel kimliğim ile çalışmanın hiçbir alakası olmadığı için hiç dile bile getirmedim. Getirsem de problem olmazdı.” (reklam sektöründe çalışan üst düzey yönetici bir gey)

“Gizleme ya da söyleme ihtiyacı duymuyorum. Özel hayatımın bilinmesini ve konuşulmasını istemiyorum.” (sağlık sektöründe orta düzey yönetici olarak çalışan bir queer)

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

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

“Önce söylemedim. İmzayı attıktan sonra ilk başta yöneticime açıldım. Sonra hiç açılmama gerek kalmadı. Kimsenin bunu önemsemediğini fark ettim. ‘Sevgilin var mı?’ diyene, ismini sorana bir kadın ismi söylediğimde şaşkın ama olumlu bir tepki ile karşılaştım. Sosyal medya hesaplarımda ve Google’da hakkımda birçok bilgi var. İsteyen merak edip bakmıştır diye düşünüyorum.” (eğitim sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Cinsel kimliğimi her zaman gizliyorum. Sadece yakın arkadaşlarım biliyor. Çünkü çevrem tarafından dışlanmak, anlaşılmamak ve bu yüzden yargılanmak istemiyorum. Yaşadığım hisler ise, bir örnek verecek olursam, bir tiyatrodaki oyuncu gibiyim. Bir rol veriliyor ve bir kostüm. Bir karakterim orada... Ve bana biçilen beden kostümü ile rolümü, hayat tiyatrosunda gerçekleştiriyorum... Bu ruhen yorucu ve bazen pes ettirici bir durum haline dönüşebiliyor ama yapacak bir şeyim yok. İnsanların beni, “gerçek beni” tanımasından korkuyorum.” (STK’da işçi/hizmet personeli olarak çalışan bir lezbiyen)

## Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

Araştırmamıza katılan LGBTİ çalışanlara, “Çalıştığınız şirkette terfi, atama, işten uzaklaştırma ve mesleki eğitim gibi konularda cinsel kimlik ayrımcılığını engelleyen kurallar ya da kurullar var mı?” sorusu yöneltilmiştir. Soruya verilen “var” ve “var ama etkin ve bilinir değil” yanıtları toplandığında, katılımcılarımızın sadece 22’sine (yüzde 11) tekabül etmektedir. Bununla birlikte, işyerlerindeki bu olanaklara rağmen, bu 22 katılımcıdan yalnızca 5’i işyerlerinde cinsel kimliklerini açık edebilmektedir.

Geçen senelerde olduğu gibi bu seneki araştırmamızda da katılımcıların büyük çoğunluğu sorumuza “yok” (yüzde 46) ve “bilmiyorum” (yüzde 27) yanıtlarını vermiştir. Bu bulgu özellikle, “bilmiyorum” yanıtını veren katılımcılarımız açısından dikkat çekicidir ve bir tür “beklentisizliğe” işaret ediyor olabilir: Çalışanların genel olarak insan hakları veya LGBTİ’ler konusunda özel bir koruyucu önlem olabileceğine dair beklentileri dahi yoktur veya şirketler böylesi koruma mekanizmalarını – mevcutlarsa dahi – işler kılmamıştır.

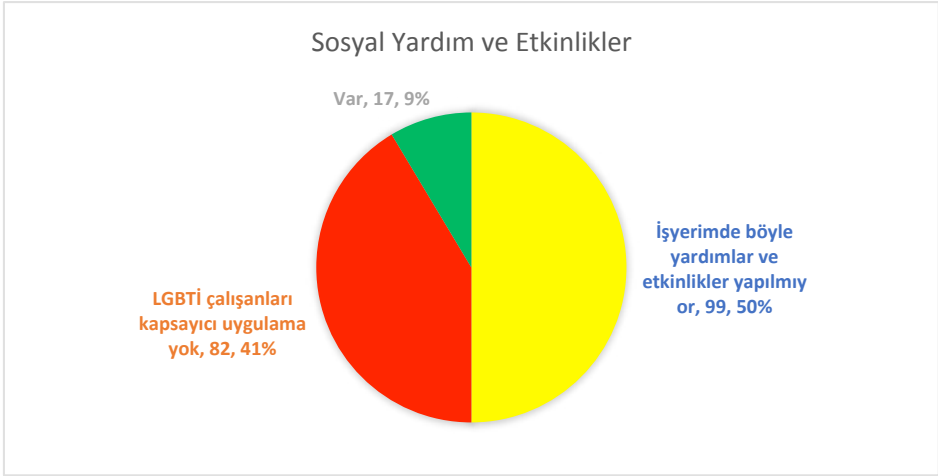
Çalıştığı şirketin merkezinin **Türkiye dışında** olduğunu belirten toplam 25 katılımcıdan 5’i cinsel kimliğine dair tamamen açık, 8’i kısmen açık, 12’si ise kapalı davranmaktadır. Yine bunların 2’si söz konusu şirketin iş ilanlarında cinsel kimlik ayrımcılığına karşı ibare gördüğünü aktarmıştır. Yukarıdaki soru özelinde ise, bu 11 katılımcıdan 6’sı şirkette cinsel kimlik ayrımcılığına karşı kurullar/kurallar var mı sorusuna “var” ya da “var ama etkinliği yok”, 5’i “şirketin yurtdışı biriminde var ama Türkiye’de yok” yanıtını vermiştir.



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

## Sosyal Yardım ve Etkinlikler

“İşyerinizdeki sosyal yardımlar ve sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ çalışanların içerilmesi için özel uygulamalar var mı? (Örneğin partnerler için aile yardımı ya da şirket kutlaması, çalışan doğum günü gibi sosyal etkinliklere partnerlerin katılmalarının sağlanması için destekleyici tavırlar gibi)” sorusuna karşılık büyük orandaki katılımcımız (yüzde 50), işyerlerinde böyle uygulamaların hiçbir çalışan için mevcut olmadığını ifade etmişlerdir.



Yüzde 41 oranında katılımcımız işyerlerinin çalışanlarına yönelik sosyal yardım ve etkinlik yaptığını ama LGBTİ çalışanları “görmezden geldiğini” beyan etmiştir. “Aile”, “eş”, “sevgili”, “partner” kavramlarının heteronormatif yorumu ve bu düşünce yapısının kurumsal işleyişe işlemesi LGBTİ’leri hem maddi anlamda eşitsizliğe maruz bırakan hem de sosyal ve manevi boyutta yıpratıcı, işyerine aidiyet hislerini, iş verimlerini ve tatminlerini örseleyen bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum öncelikle, LGBTİ çalışanların işyerlerinde kendilerini diğer çalışanlara göre “öteki” ve “sosyal bağlarından kopartılmış” olarak algılamalarına neden olmaktadır. İş hayatı ile iş dışı hayat arasındaki bağın, diğer çalışanlarda olduğu gibi kurulmaması, işe, işyerine ve kurum kimliğine bağlılığı doğrudan etkileyerek iş doyumunu ve verimliliğin düşmesine neden olmaktadır.

Geçtiğimiz senelerdeki gibi 2018 araştırmamızdan da anlaşıldığı üzere, işyeri tarafından işyeri içinde veya dışında düzenlenen sosyal etkinliklerin büyük kısmında LG-BTİ çalışanlar, cinsel kimlikleri veya partnerleri açısından açık olamamaktadır. Görece daha iyi koşullardakiler dahi, kendilerini natrans heteroseksüellere kıyasla daha “ölçülü”, göze batmaz davranmak zorunda hissetmektedirler. Bazen, yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından açıkça veya ima yoluyla buna zorlanmaktadırlar.

Bu soruya “olumlu” yanıt veren az sayıda katılımcının (17 kişi, yüzde 9) yanıtlarından örnekler aşağıda sunulmuştur. İşyerlerinde cinsel kimliğe dayalı ayrımcılığı engelleyen kurullar veya kurallar olduğunu belirten toplam 12 kişiden yarısı yani 6 kişi sosyal yardımlar ve etkinlikler çerçevesinde LG-BTİ’leri kapsayıcı uygulama olduğunu ifade ederken, şirket merkezinin Türkiye dışında olduğunu belirten 25 kişiden sadece 6’si LG-BTİ’leri kapsayıcı uygulama olduğunu aktarmıştır. Bu bulgular, LG-BTİ çalışanların görece korunduğu ve eşitlik ilkesince kapsandığı çalışma ortamlarında bile, LG-BTİ çalışanların çoğunlukla “tekil bireyler” olarak görüldüğünü göstermektedir. Diğer çalışanlar gibi LG-BTİ çalışanların da sosyal çevrelerinin, partnerlerinin “aileleri” olarak kabul edilebilmesi için daha geniş bir toplumsal/kamusal kabul gerekmektedir.

“İş tüzüğünde partnerlere sağlanabilecek haklar ifade edilirken parantez içinde “aynı cinsiyetteki partnerler” şeklinde bir ibare de var. Sosyal etkinliklerde artı bir kişi her zaman davetlidir, ancak çalıştığım yerde bildiğim kadarıyla partneri olan bir LG-BTİ birey bulunmadığı için bunu test edecek bir ortamımız olmadı.” (sağlık sektöründe çalışan üst düzey yönetici bir gey)

“Tüm etkinlikler LG-BTİ’leri de kapsıyor.” (yayıncılık sektöründe uzman olarak çalışan bir gender queer)

“Farkındalık için Pride Week yapmıştık, son derece güzeldi.” (bilişim sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)

“Çeşitli etkinlik ve kutlamalar yapılıyor fakat kendi partnerimi getirmedim hiç. Kendi çalıştığım birim daha açık fikirli olmasına karşın diğer birimler aynı şekilde değil.” (turizm sektöründe işçi olarak çalışan bir lezbiyen)

“Çalıştığım kurum üzerinden sahip olduğum haklardan tamamıyla partnerim de faydalanmakta. Örneğin; sağlık, seyahat, harcırah vb.” (STK’da çalışan orta düzey yönetici bir gey)

“Evet, etkinliklerimiz var. İstediginle gelebilirsin; kimsenin bir şey dediği yok. Yapılan etkinliklerde partnerlerimize karşı pozitif bir tutum var. Onlarla tanışmak istiyorlar vs.” (eğitim sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Göç ve çoklu ayrımcılık alanında çalışılıyor. Psikolojik destek ve hukuksal destek sağlanıyor. Örgütlenme çalışmaları yürütülüyor.” (STK’da işçi/hizmetli personel olarak çalışan bir jineseksüel trans)

“Aynı cinsiyetten beraberliklerde analık-babalık iznini kullanıyoruz. Pride’ı kutluyoruz her yıl.” (e-ticaret sektöründe çalışan orta düzey yönetici bir gey)



“Fransa’da evlendim ve şirket müdürümüz hediye verdi. Ayrıca şirketten ayrılırken eşimle birlikte çalışma arkadaşlarım ve müdürlerimle veda yemeği yedik.” (medya sektöründe çalışan uzman bir panseksüel kadın)

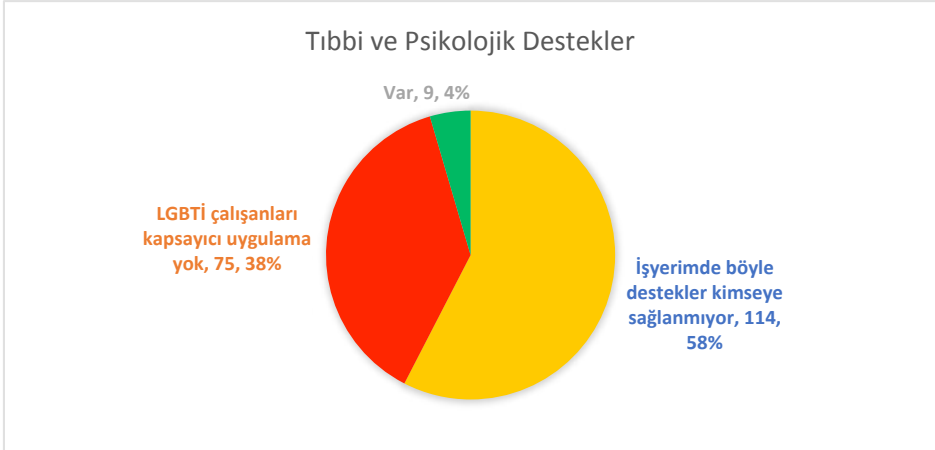
“Erkek arkadaşım şirkete ziyarete çok rahat gelebiliyordu. Belirttiğim gibi şirket yılbaşı partisine birlikte katılmamız için uçak biletlerimizi dahi aldılar.” (inşaat/mimarlık sektöründe işçi/hizmet personeli olarak çalışan bir gey)

## Tıbbi ve Psikolojik Destekler

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

Çalışanlara işyerinde sağlanan sağlık destekleri kapsamında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve interseks durumuna duyarlı özel önlemlerin bulunması, bu konularda eğitilmiş sağlık veya sosyal-psikolojik destek personelinin varlığı ve trans çalışanların cinsiyet geçiş süreçlerinden kaynaklı özel gereksinimlerinin kapsanması önemli bir kurumsal eşitlik politikasıdır.

Bu konudaki verili durumu öğrenmek amacıyla sorduğumuz soruya katılımcılarımızın büyük bölümü (114 kişi) “hayır” yanıtını vererek işyerlerinde böylesi desteklerin hiç kimse için bulunmadığını ifade etmiştir. 198 kişiden 75’i ise işyerlerinde benzer uygulamaların olduğunu ancak LGBTİ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı olmadığını ifade etmiştir.



Soruya “olumlu” yanıt veren 9 çalışanın aktarımlarından örnekler aşağıda sunulmuştur. İşyerlerinde cinsel kimlik ayrımcılığını engelleyen kurullar veya kurallar olduğunu belirten toplam 12 kişiden yalnızca 4’ü tıbbi ve psikolojik destekler çerç-

vesinde LGBTİ'leri kapsayıcı uygulama olduğunu ifade ederken, şirket merkezinin Türkiye dışında olduğunu belirten 25 kişiden sadece 4'ü Türkiye'de LGBTİ'leri kapsayıcı uygulama olduğunu aktarmıştır.

Aşağıdaki örneklerini de görebileceğiniz gibi bazı yanıtlarda, LGBTİ çalışanlara yönelik özel farkındalık yaratma ve psikolojik destek hizmetleri daha sınırlı ölçüde ifade edilmiştir. Daha detaylı ve kapsamlı bir sağlık anlayışıyla geliştirilebilecek yaklaşımlardan ve hizmetlerin varlığından söz edilememektedir.

“İşyeri sağlık birimi, doktorları ve psikiyatristi var ancak hiç böyle bir konuda destek verdiklerini duymadım. Yapılıyorsa da gizli tutulduğu için bilmiyorum olabilirim.” (ulaşım sektöründe işçi/hizmet personeli olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Sağlık sigortası kapsamında psikoterapi mevcut. Ortadoğu LGBT temas kişisi Türkiye’de ve şimdiye kadar LGBTİ terminolojisi ile ilgili bir eğitim aldık. Daha ayrıntılı eğitimler de planlanıyor.” (sağlık sektöründe üst düzey yönetici olarak çalışan bir gey)

“Davranış Komitesi ve herhangi bir travmatik durumda 24 saat erişilebilecek psikososyal destek hattına ücretsiz erişim bulunmaktadır.” (STK’da orta düzey yönetici olarak çalışan bir gey)

“Çalışan destek hattımız var. Gizli ve ücretsiz.” (e-ticarette üst düzey yönetici olarak çalışan bir gey)

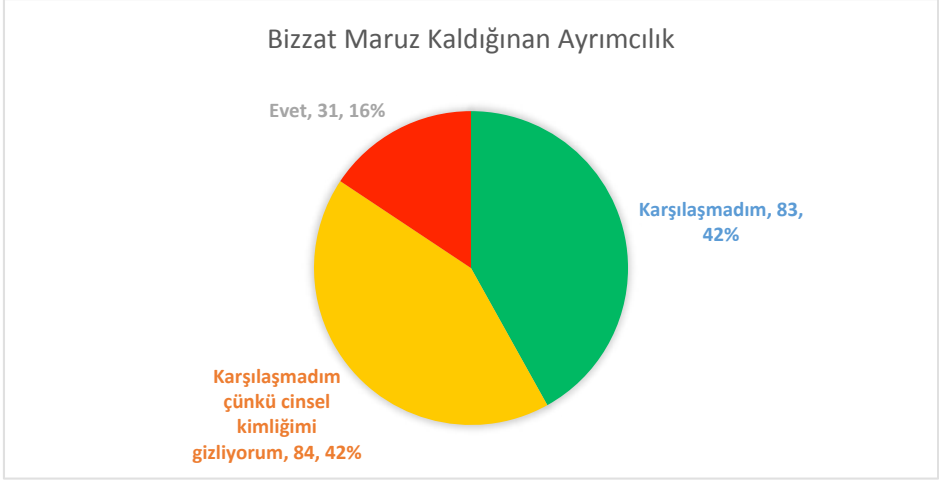
“Tüm çalışanlara bunlarla ilgili eğitim verildi. Bunun dışında ihtiyacımız olması durumunda psikolojik destek dışarıdan da alabiliyoruz.” (bilgi sektöründe çalışan bir heteroseksüel trans erkek)

“Ben veriyorum eğitimleri. Hatta uzmanlığım ile işyeri dışında yaptığım hak savunuculuğum birbirine karıştırılabilir bazen. Eşcinsellikle ilgili bir şey anlaşılmadığında direkt bana bakılıyor.” (sağlık sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel kadın)

## İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

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

Görüleceği üzere, araştırmamıza katılan toplam 198 kişiden 31’i, yani katılımcıların yüzde 16’sı cinsel kimliği nedeniyle işyerinde ayrımcılığa maruz kaldığını bildirmiştir. Ek olarak, 84 kişi ise “ayrımcılığa maruz kalmamak için cinsel kimliğini gizlediğini” ifade etmiştir. Özetlemek gerekirse, katılımcıların yüzde 58’i ayrımcılığa uğramıştır veya bunu önlemek üzere kimliğini gizlemektedir. Dolayısıyla, LGBTİ çalışanlar sıklıkla, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerini saklayarak ve bunun için özel bir çaba sarf ederek çalışma hayatında yer alabildikleri için henüz iş hayatında ayrımcılık deneyimlerini bütün açıklığıyla görebileceğimiz sonuçlara ulaşamadığımızı belirt-



mekte yarar olduğunu düşünüyoruz. Ancak, 2017 yılı verilerine baktığımızda, ayrımcılığa uğradığını belirten ve bunu önlemek üzere kimliğini saklayan katılımcıların sayısında yüzde 7’lik bir azalma görülmektedir.

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

“Müşterilerden sık sık ayrımcılıkla karşılaşıyorum ama ne yapacaksın, ekmek parası.” (eğlence sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan bir gey)

“Sözel ve psikolojik taciz yaşadım.” (gıda sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan bir gey)

“Alay edildi kibarlığımdan ve kız arkadaşım olmadığından dolayı. Söyleyemem. Söylersem beni linç ederler.” (bilişim sektöründe uzman olarak çalışan bir gey.)

“Dalga geçmeler, laf sokmalar...” (inşaat sektöründe uzman olarak görev yapan bir gey)

“Bir iki kadın ve erkek samimi konuştuğum için ‘Yumuşak yumuşak konuşma’ dedi bana ki belli etmem dışardan. Gittim, şikâyet ettim, ceza aldılar.” (havacılık/ulaştırma sektöründe uzman yardımcısı olarak görev yapan bir gey)

“Sürekli homofobik şakalara, laflara maruz kalıyorum ve sesimi çıkaramıyorum.” (mağazacılık sektöründe uzman olarak görev yapan bir biseksüel kadın)

“Zaman zaman ‘artık evlenmen gerekiyor, neden bir kız arkadaşın yok’ baskılarına maruz kalıyorum. Bu bile rahatsız edici.” (hukuk alanında hizmet personeli olarak görev yapan bir gey)

“Diğer arkadaşlar tarafından birkaç kez karşılaştım maalesef ama saygı duymayı öğrendiler. Patronlar bu konuda çok dikkatli.” (gıda sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan ve kendini cinsiyetsiz olarak tanımlayan bir lezbiyen)

“Güzel bir hanım geldiği zaman gözler direkt bana çevriliyor. Kötü maksatla yapıldığını sanmıyorum fakat bunun şakası bile hoş değil bence. Masaj yapacağım kişiye dokunurken tereddüt yaşıyorum. İstemsizce ellerimde titreme bile oluyor.” (sağlık sektöründe orta düzey yönetici olarak yapan bir lezbiyen)

“Karşılaştım. Sakin bir şekilde konuşup kendisinin anlayacağı bir şekilde tepkimi gösterdim. Özür diledi. İş dışında bir daha sohbetimiz olmasına izin vermedim.” (bilişim sektöründe uzman olarak görev yapan bir gey)

“LGBTİ+ konulu haberler genelde dalga geçilerek konuşuluyor.” (inşaat sektöründe uzman olarak görev yapan biseksüel kadın)

“Ayrımcılık değil ama müdürüm kimliğimi görmezden geliyor. Onur Haftası'na katılmamla ilgili ekip WhatsApp grubuna mesaj attım, 'gaz attılar vs. iyiyim' dedim; hiçbir şey yazmadı. Ertesi gün 'mesajını görmedim' dedi ki gördüğü WhatsApp'tan belli oluyor. İslami kimlikli biri ve bu konulardan bahsettiğimde tepki vermiyor.” (sağlık sektöründe uzman olarak görev yapan bir lezbiyen)

“Cinsiyetçi ve homofobik söylemler doğrudan birine yöneltilmesi de işçiler arasında konuşuluyor.” (inşaat sektöründe uzman olarak görev yapan bir gey)

“Trans olmam beni yalnızlaştırdı.” (reklam sektöründe orta düzey yönetici olarak görev yapan bir trans kadın)

“Sürekli 'kız' arkadaş soruşturması yapılıyordu. Ve sürekli takip ediliyordum.” (yayıncılık sektöründe uzman yardımcısı olarak görev yapan bir katılımcı)

“Gizli davrandığım halde şüphelendikleri zamanlar oluyor. Sözlü taciz deniyorlar. Kıbarlığımın nedeni soruldu eşcinsel olup olmadığım yönünde.” (montaj sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan bir gey)

“Hemcinsim bir çalışan tarafından cinsel tacize uğraşmıştım. İstifa etmenin eşğine geldim fakat yöneticim ve İK müdürü bana destek çıktı ve pozisyonumu değiştirdiler. Ayrıca kendilerine de bu olay sonrasında açılmış oldum.” (medya sektöründe uzman olarak görev yapan bir gey)

“Kismen kadınlarla temasta bulunmadığım ve çabalamadığım için 'Sende de Kerimcan Durmaz olayını yaşamayalım' ya da 'Niye orospuya gitmiyorsun oğlum sen?' tarzı şeylerle sık sık karşılaştım. Ve genel olarak yönelimimi gizledim.” (havaçılık/ulaştırma sektöründe uzman yardımcısı olarak görev yapan bir gey)

“Durmadan homofobik söylemlere maruz kalmak ve kendini ifade edememek ayrımcılık değil mi?” (eğitim sektöründe uzman olarak görev yapan bir gey)

“Kız arkadaşım olmadığı dönemlerde gönderme yollu espriler yapıldı.” (ticaret sektöründe üst düzey yönetici olarak görev yapan bir biseksüel erkek)

2017 yılı araştırma sonuçlarında da karşılaştığımız gibi bu yıl da katılımcılar karşılaştıkları ayrımcılığın boyutunun “mobbing” uygulamalarına kadar gittiğine vurgu yapmıştır.

“Bir önceki işyerimde yöneticim eşcinsel olduğumu fark etmişti ve işten çıkarılmama sağlayana kadar durmaksızın mobbing uyguladı, nitekim beni işten çıkarmayı da başardı.” (eğitim sektöründe uzman olarak görev yapan bir gey)

“Öğretmen olarak başvuru yaptığım, Türkiye’nin ilk eğitim kooperatifi olarak kendini tanıtan okulun mülakatı esnasında çatışma yaşadıkları ve işe alınmamı istemeyen kolektif üyelerinin işten ayrıldıkları belirtilmişti. Sonrasında aynı kurum ikili cinsiyet normlarını kırmaya çalıştığım etkinlikler ya da uygulamalar yaptığım için steril bir ortam yaratmakla beni suçlamaya başladı. Mobbing uyguladı. Senin için birilerinin kolektiften ayrılmasına göz yumduk denildi. Trans olduğum için beni işe almaları bir lütufmuş gibi sunuldu . İkili cinsiyet sistemini esnetmek yerine sistemimi korumaya çalışıp trans kimlikleri vitrin olarak kullanan çok fazla kurum var.” (sivil toplum örgütünde hizmet personeli olarak görev yapan bir trans)

Katılımcılarımızın büyük bir kısmı işyerlerinde maruz kaldıkları cinsel kimliğe dayalı ayrımcılığın hayatlarında “iş güvensizliği” yarattığına da değinmiştir.

“İşe yaramadığımı düşündükleri anda ya da alternatifim olduğu anda kapıda bulurum kendimi. Transfobikler maalesef ama çalışmak durumundayım. Onlar da benimle çalışmak durumunda.” (eğlence sektöründe uzman olarak çalışan bir trans kadın)

“Sudan sebepler yüzünden işten kovuluyordum cinsel kimliğim ortağa çıkınca.” (eğlence sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan bir gey)

“Özel cast olmasam benimle çalışmazlar.” (eğlence sektöründe uzman olarak görev yapan bir trans kadın)

“Bir belgesel setinde şefim bana alenen bunu söylemese de şu şekilde belirtti ve benimle bir daha çalışmak istemedi: “Marjinal bir hayat yaşıyorsun, uyuşturucu falan da kullanıyorsundur.” (medya sektöründe uzman olarak görev yapan bir biseksüel kadın)

## Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

Katılımcılara, “Maruz bırakıldığınız ayrımcılık vakalarını şirket içi, sendikal veya yargısal mercilere bildirdiniz mi? Süreçler nasıl gelişti? Bildirmediyse neden?” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Buradaki temel bulgu, altı kişi dışında hiçbir katılımcının doğrudan veya dolaylı ayrımcılık vakasını, potansiyel ayrımcılık ortamını veya destekleyici müdahale ihtiyacını yetkililere bildirmemiş olduğudur. Ayrımcılığı şirket yönetimine bildiren üç çalışan, bu konuda herhangi bir adım atılmadığından şikayetçidir. Bu üç kişiden ikisinin deneyimine göre işyeri yönetimi tarafından ayrımcılığı uygulayan kişiye uyarı geldiği, diğerinde ise ceza verildiği beyan edilmiştir. Diğer katılımcılarımızda ise karşılaştıkları ayrımcılığı yargısal mercilere bildirme durumu bulunmamaktadır.

Ayrımcılığa maruz kaldığını belirten 31 çalışanın aktarımlarından bazı örnekler aşağıdaki gibidir.

“Hayır. Saçlarımı uzatmaya çalışmam bile bir feminenlik olarak görülerek denetleyici şirket adamları tarafından aşağılandığım ve dış görünüşümde daha erkeksi davranmam gerektiği tarzında laflar işittiğimden bildirmedim.” (havacılık/ulaştırma sektöründe uzman yardımcısı olarak görev yapan bir gey)

“Elimden geldiğince herkesten uzak duruyorum, muhabbetlere dâhil olmuyorum zaten anlaşılmayayım diye...” (tekstil sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan bir gey)

“Taciz edildim daha önceki çalıştığım yerde ancak bildirmedim. İşyerinden ayrıldım.” (mağazacılık sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan bir gey)

“Sonuç alacağıma inanmıyorum.” (mağazacılık sektöründe uzman olarak görev yapan bir lezbiyen)

Katılımcıların büyük çoğunluğu, herhangi bir bildirimde bulunmamalarının nedeninin işini kaybetme korkusu olduğunu belirtmektedir. Bu katılımcıların bazılarının aktarımları aşağıdaki gibidir.

“Bildirmedim çünkü isimden genel olarak memnunum ve elimden gitmesini istemedim.” (eğitim sektöründe orta düzey yönetici olarak görev yapan bir biseksüel erkek)

“Bildirmedim çünkü zaten sigortasız bir işte çalışıyorum ve şu an maddi anlamda bu işe katılmak durumdayım.” (gıda sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan bir lezbiyen)

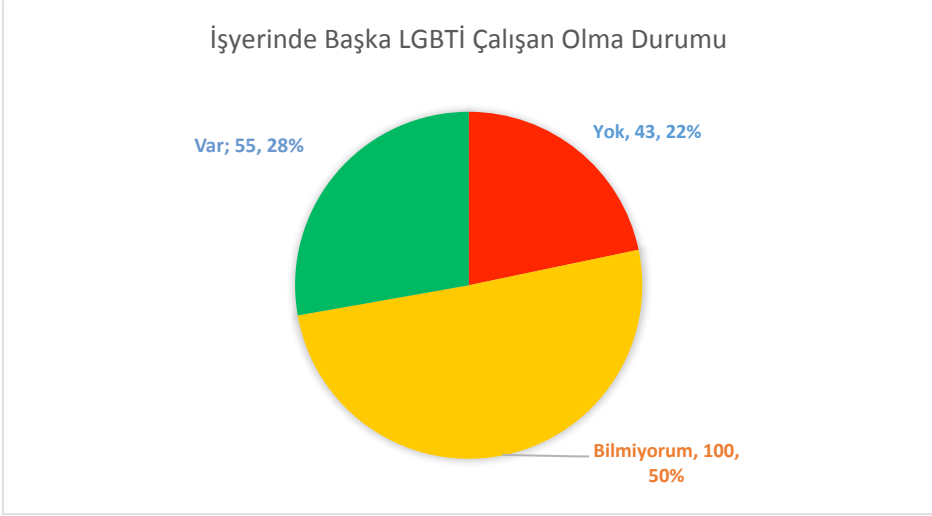
“Herhangi bir merciye bildirmedim. çünkü işimi kaybetmekten korktum.” (gıda sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan bir gey)

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

## İşyerindeki Diğer LGBTİ Çalışanlar ve Onlara Yönelik Ayrımcılık Tanıklıkları

### İşyerinde Başka LGBTİ Çalışan Olma Durumu

Anketimizde yer alan, “İşyerinizde sizin dışınızda LGBTİ çalışanlar var mı? Varsa, aranızda herhangi bir dayanışma bulunuyor mu?” sorusuna katılımcılarımızın verdikleri yanıtlara bakıldığında, katılımcılardan 55'nin “başka LGBTİ çalışanlar var” yanıtını verdiği görülmektedir. Katılımcıların tam olarak yarısı bu bilgiye sahip olmadığını ifade ederken, sadece 43 kişi (yüzde 22) “yok” yanıtını işaretlemeyi tercih etmiştir.



Hatırı sayılır sayıda LGBTİ istihdam alanında diğerlerine göre daha LGBTİ dostu olduğu bilinen veya düşünülen şirketlere, işverenlere yönelmektedir. Bu bulgu, LGBTİ çalışanların ayrımcılık deneyimleri konusunda sessiz kalmaları bulgusuyla birlikte ele alındığında, işyerlerinde LGBTİ çalışanların oluşturduğu sosyal destek ağlarının önemi daha fazla ortaya çıkmaktadır; kurumsal prosedürlerin ya da yönetim anlayışının sağlayamadığı destek ve dayanışma ihtiyacını LGBTİ çalışanlar birbirleri için sağlamakta ve çalışma ortamında ortaya çıkan ayrımcılıkla başa çıkabilmek bir ölçüde mümkün olmaktadır.

Çalıştığı işyerinde başka LGBTİ çalışan olduğunu ifade eden 55 kişiden 30’u, LGBTİ çalışanların arasında dayanışma bulunduğunu aşağıdaki örneklerle açıklamıştır. Görüldüğü üzere dayanışmanın içeriksel ve biçimsel niteliği farklılık göstermektedir.

“17 Mayıs ve Onur Haftası zamanında etkinliklere katılım için sendikal boyutta bir izin talebimiz olmuştu ve şu anda bu hakka sahibiz.” (sivil toplum örgütünde orta düzey yönetici olarak görev yapan, cinsel yönelimini tanımlamayan bir kadın)

“Cinsiyetçi veya fobik söylemler ile karşılaştığımız zaman birbirimize destek çıkıp insanlar ile yapıcı tartışmalar içine girmeye çalışıyoruz. Dayanıştığımızı söyleyebilirim.” (danışmanlık sektöründe uzman olarak görev yapan bir biseksüel kadın)

Sorumuza “var” yanıtını veren 55 kişiden 27’si, işyerinde LGBTİ çalışanlar arasında bir dayanışma olmadığını belirtmiştir. Bazıları, böyle bir dayanışmayı herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmadıkları için gereksiz bulduğunu düşünmekte, bazıları ise dayanışma olmamasını kendileri ve diğer LGBTİ çalışanların işyerinde açık olmamasına bağlamaktadır. Geçen seneki katılımcılarımızın ifadelerinde öne çıkan bir başka neden de, LGBTİ çalışanların oluşturabilecekleri bir dayanışma ya da birlikte dav-

ranma halinin ek baskılara yol açabileceği korkusuydu. Bu sene ise bir katılımcımız, işyerinde bu gibi dayanışmaların sıkıntıya yol açabileceği algısıyla diğer LGBTİ'lerle dayanışma içerisine girmediğini belirtmiştir. Hatta bu işyeri baskısı, onlara dayanışma konusunda engel olmaktadır. Aşağıda bir örnek paylaşılmıştır.

“Var anladığım kadarıyla. Aramızda açık bir iletişim olamıyor hiçbir zaman. Sanki aramıza koca koca duvarlar örülmüş gibi.” (bankacılık/finans sektöründe orta düzey yönetici olarak görev yapan bir biseksüel kadın)

Birkaç katılımcımız ise lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks çalışanların kendi aralarında iletişimin bulunmadığına vurgu yapmıştır.

“Pek çok gizli eşcinsel olduğunu heteroseksüel bireylerin dedikoduları sayesinde biliyorum.” (havacılık/ulaştırma sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan bir biseksüel kadın)

“Pek olmuyor çünkü birisi sevgilisiyle vakit geçirdiği için hiçbir sosyal hayatı yok, diğeri tamamen kendinden habersiz. Dayanışmak bir yana köstek olan çok fazla insan var.” (sivil toplum örgütünde üst düzey yönetici olarak görev yapan bir biseksüel erkek)

“Belli etmediğimiz için ve farklı siyasi arka planlara sahip olduğumuz için dayanışma gerçekleşmiyor. Ancak teorik olarak LGBTİ bireyleri savunuyorum.” (inşaat/mimarlık sektöründe uzman olarak görev yapan bir biseksüel kadın)

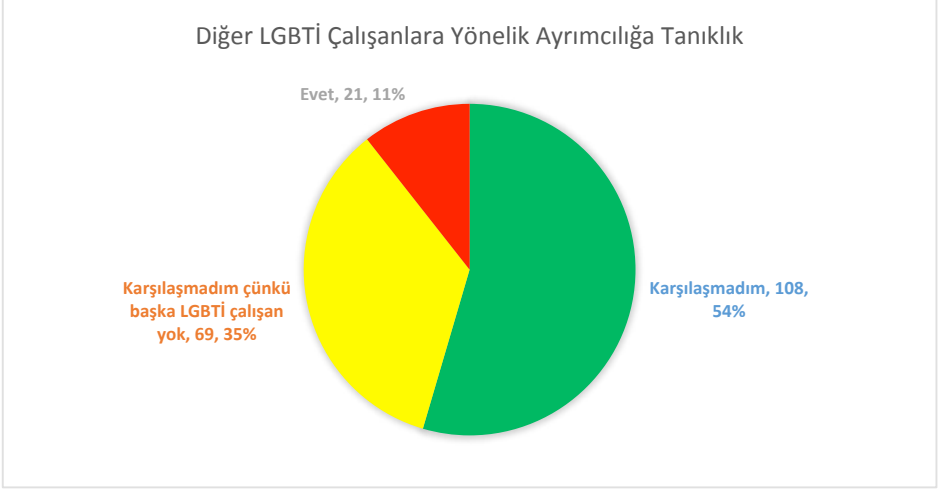
Daha önce de belirtildiği gibi, katılımcı ifadelerinden, LGBTİ çalışanların her tür pozisyonda ve iş alanında yer aldığı bilgisi doğrulanmaktadır. Ayrıca, geçen yıla oranla anketimize katılan kişilerin çalıştığı sektörlerin çeşitliliği artmıştır. Bununla birlikte, pek çok işyerinde LGBTİ çalışanlar cinsel kimliklerine dair açık olamamakta, diğer LGBTİ'ler ile haklarını savunmak ve sosyalleşmek üzere özgürce iletişim kuramamaktadır. Bu bulgu da önceki yıllardaki araştırmalarımızın bulgularıyla tutarlıdır.

## İşyerindeki Diğer LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri

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

Bu veriyi değerlendirirken, daha önceki “işyerinizde sizin dışınızda LGBTİ çalışan var mı” sorusuna katılımcıların toplamda 143'ünün, yani yüzde 77'sinin “yok” veya “bilmiyorum” yanıtı verdiklerini akılda tutmak gerekir. Yani katılımcıların şirketlerinde kendileri dışında LGBTİ çalışanların var olduğunu belirtme oranının yüzde 28 (55 kişi) olduğu bir araştırmada, aşağıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere yüzde 11 oranında, yani 21 kişi ayrımcılığa tanıklık ettiğini beyan etmiştir ki bu bile yüksek bir orandır.





Söz konusu tanıklıklardan örnekler aşağıda sunulmuştur.

“En ufak bir şeyde ayırıştırıcı cümleler kullanılıyor zaten. Birkaç defa müdahale ettim.” (eğlence sektöründe uzman olarak görev yapan bir trans kadın)

“Müşterilerden ve polisten görüyorum hakaret, tehdit.” (bilgi sektöründe uzman olarak görev yapan bir gey)

“Eşcinsel şakaları yapıyor, alaycı gülünüyor bazı çalışanlar tarafından.” (turizm sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan bir lezbiyen)

“Bu daha çok mahalle dedikodusu halinde oluyor. Ve diğer çalışanların tavırlarıyla açığa çıkıyor.” (medya sektöründe uzman olarak görev yapan bir lezbiyen)

“Lezbiyen bir çalışan vardı; arkasından sürekli alay ediliyordu; sonra performans değerlendirmesinden dolayı işten çıkarıldı.” (hukuk sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan bir gey)

“Küfürle konuşma. Ötekileştirici üslup.” (eğitim sektöründe uzman olarak görev yapan bir trans kadın)

“Kısaca açıklayamayacağım kadar çok karşılaştım.” (sivil toplum örgütünde hizmet personeli olarak görev yapan bir jineksüel trans)

“Buna şahit olmuştum var. Öncelikle parmakla gösterilip alay konusu ediliyorlar ve bu artarak devam ediyor. Kişinin ya işten çıkarılması veya dayanamayacak raddeye gelip kendisi istifa etmesiyle sonlanıyor.” (bilgi sektöründe uzman olarak görev yapan bir gey)

“Cinsiyetçi ve homofobik söylemler doğrudan birine yöneltilmese de, işçiler arasında konuşuluyor.” (inşaat sektöründe uzman olarak görev yapan bir gey)

“Gelen trans bir öğrenciyle ilgili bir çalışan ilgilenmek istemediğini belirtti. Ben ilgilen-dim.” (eğitim sektöründe uzman olarak görev yapan bir biseksüel kadın)

“Daha çok arkasından dalga geçme, gülme, espri malzemesi etme gibi durumlar ama ciddiye binen büyüyen bir kaotik duruma hiç şahit olmadım.” (havacılık/ulaştırma sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan bir gey)

“Çalışanlarımdan birisinin eşi, diğer bir çalışanın siyahi ve eşcinsel olması ile ilgili birkaç nefret söyleminde bulunmuştu.” (eğitim sektöründe üst düzey yönetici olarak görev yapan bir gey)

“Ayrımcılık olmasa da gey olduğumu tahmin ettiğim kişi, diğer çalışanlar tarafından - arkadaş ilişkisi içinde - cinsellik vurgulu ve gey olması vurgulu şakalara maruz kalıyor. Bu durumdan rahatsız olmuyor ancak ben bazı şakaları gereksiz ve sınırları aşmış buluyorum.” (inşaat sektöründe uzman olarak görev yapan bir biseksüel kadın)

Katılımcılarımızın işyerlerinde çalışan diğer LGBTİ kişilere yönelik ayrımcı uygulamalar konusundaki tanıklıkları, kendi ayrımcılık deneyimlerine benzer alanlarda ortaya çıkmaktadır. Katılımcılarımızın % 11'i tanıklık bildirmiştir; bu oran yaklaşık olarak katılımcılarımızın kendi ayrımcılık deneyimlerinin oranıyla benzerlik göstermektedir (% 16). Yüzde 35 oranında katılımcı işyerinde bildiği açık LGBTİ çalışan olmadığını söylemiştir. Bu bulgu kendi başına önemlidir ve ayrımcılık deneyimlerinin çoğunlukla doğrudan gözlenebilir nitelikte olmadığına işaret etmekte ve ayrımcılığa maruz kalan kişilerin de bu deneyimi açıkça beyan edemedikleri gerçeğini ortaya koymaktadır. Bunun nedeninin büyük ölçüde katılımcılarımızın işini kaybetme ya da çalışma koşullarının daha da ağırlaşaacağı endişesi olduğu düşünülebilir.

## **İşyerinde Ayrımcılık, İş Doymu ve Verimlilik İlişkisi**

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

Açık uçlu şekilde sordüğümüz bu soruya 198 katılımcıdan 115'i, yani yaklaşık yüzde 58'i, cinsel kimlikleri nedeniyle karşılaşmış oldukları ayrımcılık biçimlerinin iş doyumlarını veya verimliliklerini etkilediğini belirtmiştir.

2017 araştırması katılımcılarımızın ise üçte ikisinden fazlası (166'da 116 kişi), işyerindeki ayrımcı, önyargılı, potansiyel olarak ayrımcı veya destekleyici olmayan ortamın LGBTİ çalışanların iş doyumunu ve verimliliğini olumsuz etkilediğini ifade etmiş, 15 kişi cinsel kimliğine dair açık olabilmenin işyerini ve işi sahiplenmelerine dair motivasyonu arttırdığını vurgulamıştı.

Katılımcılarımızın beyan ettiği olumlu veya olumsuz etkiler farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Bunları görebilmek için sordüğümüz açık uçlu soruya “olumsuz etkilendikleri” şeklinde yanıt veren katılımcılarımızın beyanlarından örnekler aşağıda sunulmuştur.

“Her şeyimi, hayatımı etkiliyor. Psikolojik olarak altüst oluyorum. Baskıdan sıkıldım. Kendimi bir şeye adapte edemiyorum.” (bişim sektöründe uzman olarak görev yapan bir gey)

“Cinsel hayatımın iş arkadaşlarımla fantezi dünyalarını süslüyor olması iş verimliliğimi düşüren ve beni duygusal açıdan üzen ve kızdıran bir durum. Cinsel kimliğimizi söylemek bir dert söylememek başka bir dert.” (turizm sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan bir lezbiyen)

“Sürekli arka planda kalıyorum. Bazı yerlerde kendimi göstermeme izin verilmiyor bile. Fiziki yapım biraz ince olduğu için beceremeyeceğim düşünülüyor...” (tekstil sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan bir gey)

“Zaten zor bulabildiğimiz, bulsak zor sigorta yaptırabildiğimiz canımız mesleğimiz. Cinsel kimliğimi ve yönelimimi saklamıyor olsaydım daha kim bilir nelerle karşılaşırıldım. Fakat artık gizlemiyorum çünkü ilişki zedeliyor ve tüketiyorum. Fakat bu benim iş bulabilme potansiyelimi ne yazık ki düşürüyor. Hele ki eşcinsel ve feminen bir kadınsanız bu ‘erk’lerin rüyalarını süslemek anlamına geliyor. Homofobik tavrı kadınlardan, tacizi erkeklerden yiyoruz anlayacağınız. Ben makyözüm ve kadınlardan hoşlanıyorum. Bunu bilen bir müşterimin bana karşı kendini rahat hissedememesinden korkuyorum.” (medya sektöründe uzman olarak görev yapan bir biseksüel kadın)

“Bu durumdan şüphe duysalar ya da anlaşılrsa anında işten çıkartılırım. Çünkü küçük bir şehirde yaşıyorum ve patronlarımla dindar. Kendiniz olamadığınız, özel hayatınıza dair bir şeyleri gizleyerek çalıştığınız bir işyerinde ne kadar verimli olabilir, kendinizi nasıl rahat hissedersiniz?” (hukuk sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan bir gey)

“Eşime sağlık yardımı sağlayamıyorum. İşten ayrıldığımda evlilik yardımı alamıyorum. 20 bin TL gibi önemli bir para ediyor. Ayrılırken açık kimliğimle bu durumu belirtip para istemeyi düşünüyorum. Verimliliğimi etkilemiyor ama genel olarak heterolar gibi eşime yardım edememek sınırimi bozuyor.” (sağlık sektöründe uzman olarak görev yapan bir lezbiyen)

“Kendimi kadın olarak tanımlıyorum. Biyolojik olarak erkeğim ve gün içerisinde erkek numarası yapıp göz boyamak çok zor. Kendimi kötü hissettiriyor. Bu da çalışmamdaki verimliliğe mutlaka yansıyor.” (hukuk sektöründe uzman olarak görev yapan bir trans kadın)

“Kendin olamadığın sürece kimse ile tam anlamıyla içeriğe giremiyorsun, müşteri güvenini kazanamıyorsun, böylelikle satış oranın düşüyor. Kısıtlandığın için kendini ifade zorlanabiliyorsun. Sürekli sorulan, heteronormatif, ‘Sevgilin var mı?’ gibi sorularla boğuşuyorsun vb. gibi.” (mağazacılık sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan bir gey)

“İşyerimden ve burada birlikte çalıştığım herkesten nefret ediyorum. Beni görmüyorlar, gerçekten beni tanısalardı onlar da benden nefret ederdi, şu an bir olduğum konuma gelme ihtimalim olmazdı. Böyle gizlenerek berbat şakalarını esprilerini dinliyorum ve evlenme, çocuk doğurma konusundaki baskılarına maruz kalıp, onlara söylemek için bir erkek arkadaş uyduruyorum. İnsan bu kadar taklit yaptığı bir yerde nasıl hayatından memnun olabilir ki?” (bankacılık/finans sektöründe orta düzey yönetici olarak görev yapan bir biseksüel kadın)

“Geçmişte okulda çok fazla ‘top’ diye hakaret edildiğim için toplum içerisinde anksiyete yaşıyorum ve bu da işteki verimliliğimi illaki etkiliyor. Hayatım boyunca bu sorunla yaşadım.” (bankacılık/finans sektöründe araştırmacı olarak görev yapan bir gey)

“Kendimi gizliyorum. Anlaşılmaktan tedirgin olduğum ve birlikte çalıştığım insanlara güvenmediğim için rahatsız edici.” (eğitim sektöründe görev uzman olarak görev yapan bir lezbiyen)

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

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

Bunun yanı sıra, katılımcılarımız sıklıkla “aidiyet” sorununa değinmiştir. İşyerinde yaşamış oldukları ayrımcılıktan dolayı, katılımcılar hayatlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri işyerlerine kendilerini ait hissetmediklerine vurgu yapmışlardır. Örnekler aşağıda sunulmuştur.

“Motivasyonumu ve işe aidiyet hissimi zedeliyor. Ayrımcılığa uğradığımı hissettiğim hiçbir yerde bulunmamaya özen gösteriyorum.” (eğlence sektöründe uzman olarak görev yapan bir lezbiyen)

“Varoluşsal bunalıma sürükleniyorum. Aidiyet duygusundan neredeyse tamamen yoksunum ve korkuyla, stres altında yaşıyorum.” (eğitim sektöründe araştırmacı olarak görev yapan bir gey)

“Kimliğimi saklamak zorunda hissetmek beni çok yoruyor. Kendimi oraya ait hissedemiyorum.” (bankacılık/finans sektöründe stajyer olarak görev yapmakta olan bir lezbiyen)

“Daha önceden edindiğim tecrübe ile şirketten koptuğumu ve verimliliğimin düştüğünü söyleyebilirim.” (medya sektöründe uzman olarak görev yapan bir gey)

“İşimi daha fazla sahiplenmemi olumsuz etkiliyor. Tek sebebi bu değil ama etkisi var. Sosyal bir ortamda kendimi geride tutmama neden olabiliyor. Düzenlediğimiz etkinliklerde, açık olmadığım insanların olduğu toplantılarda kendimi geride tutmama ne-

den olabiliyor. Genel olarak tamamen kendim olmadığım için tabii ki pek çok eksiklik veya ‘başka bir şey giyme’ olabiliyor konuşmalarında, iş yapışında, sohbetlerimde. Bazen günlük şeylerde kabul edilmediğimi görürsem (ayrımcılık olarak değil ama insanların alışkanlıkları veya bana kabul etmiş gibi görünüp aslında durumu içselleştirmemiş olmaları gibi nedenlerle) tabii ki kendimi hemen dışarıda hissediyorum, rahatsız oluyorum, bozuluyorum.” (yayıncılık sektöründe uzman olarak görev yapan bir trans erkek)

İşyerlerinde açık olan veya LGBTİ haklarını koruyan işyerlerinde çalışan katılımcılarımızın olumlu yanıtları ise, cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleri açısından herhangi bir baskıyla karşılaşmamanın işyerine bağlılığı, kendine ve çalışma arkadaşlarına güveni, verimliliği, özel hayat ile iş hayatının birbirini beslemesini ve işyerindeki doyumu olumlu etkilediğini açıkça göstermektedir. Örnekler aşağıda sunulmuştur.

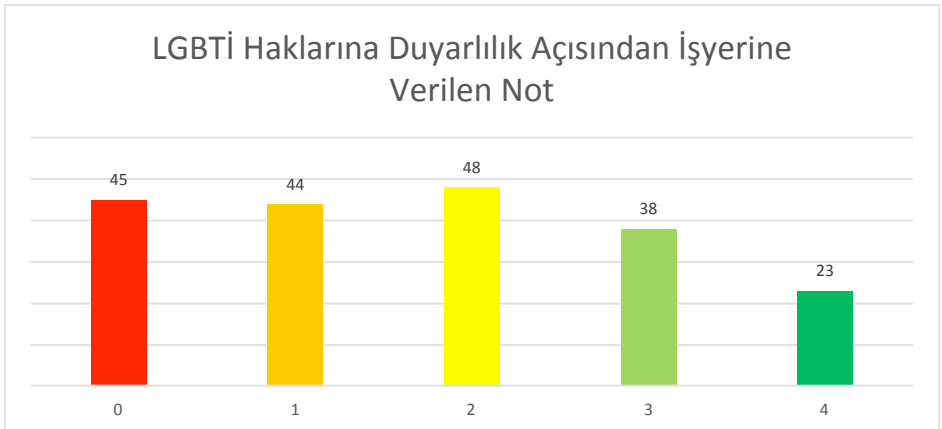
“Şimdiye kadar böyle bir durum yaşamadım. Çalıştığım organizasyonda çalışıyor olmak ve LGBTİ konusundaki politikası hepimiz için güvenli bir ortam sağlıyor.” (sağlık sektöründe üst düzey yönetici olarak görev yapan bir gey)

“İşyerinde yaş, din, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, etnik köken, engellilik ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılığa karşı koruyucu mekanizmalar olduğu için benim açımdan olumlayıcı bir süreç yaşanıyor.” (sivil toplum örgütünde orta düzey yönetici olarak görev yapan bir gey)

“Etkilemiyor. Hatta pozitif etkileri var. Yavaş yavaş beraber dönüşüyoruz.” (eğitim sektöründe uzman olarak görev yapan bir biseksüel kadın)

### İşyerinin LGBTİ Haklarına Duyarlılığına Dair Genel Değerlendirme

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

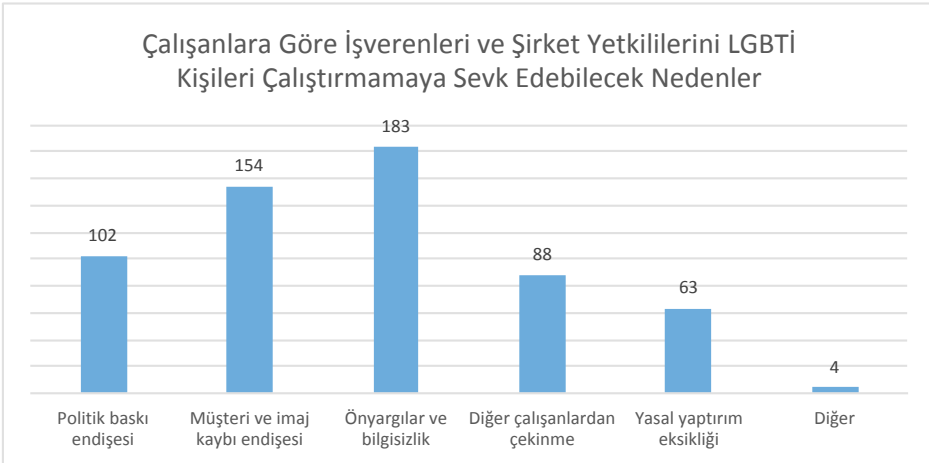


Tabloda görüldüğü üzere, 198 katılımcımızdan 89'u, yani yaklaşık yarısı çalıştıkları kurumu 4 üzerinden 0 ve 1 skorları vererek değerlendirmişlerdir. Yaklaşık dörtte biri ise işyerlerini 2 notuyla derecelendirmiştir; yani ancak “vasat” bulmuşlardır. Sonuç olarak katılımcılarımızın yüzde 70'i, işyerlerinin haklara duyarlılığını vasat veya vasatın altında bulmaktadır. Ortalamanın üzerinde, yani 3 notuyla değerlendiren çalışanların sayısı 38, yüzdesi 19 olmuştur. Katılımcılarımızdan sadece 23'ü, yani yüzde 11'i işyerlerini 4 notuyla, yüksek düzeyde olumlu olarak değerlendirmiştir.

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

### Çalışanlar Açısından LGBTİ Kişilere Yönelik Ayrımcılığın Başlıca Nedenleri

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



Diğer: “Dini görüş sebebiyle kabullenememe”, “Çalıştığım alt sektörde LGBTİ’lerin tamamen görünmez ve alışılmadık olması”, “Bilmiyorum”, “Hiçbiri ama sebep gerekiyor ise cinsel kimliğin yanlış lanse edilmesi”.

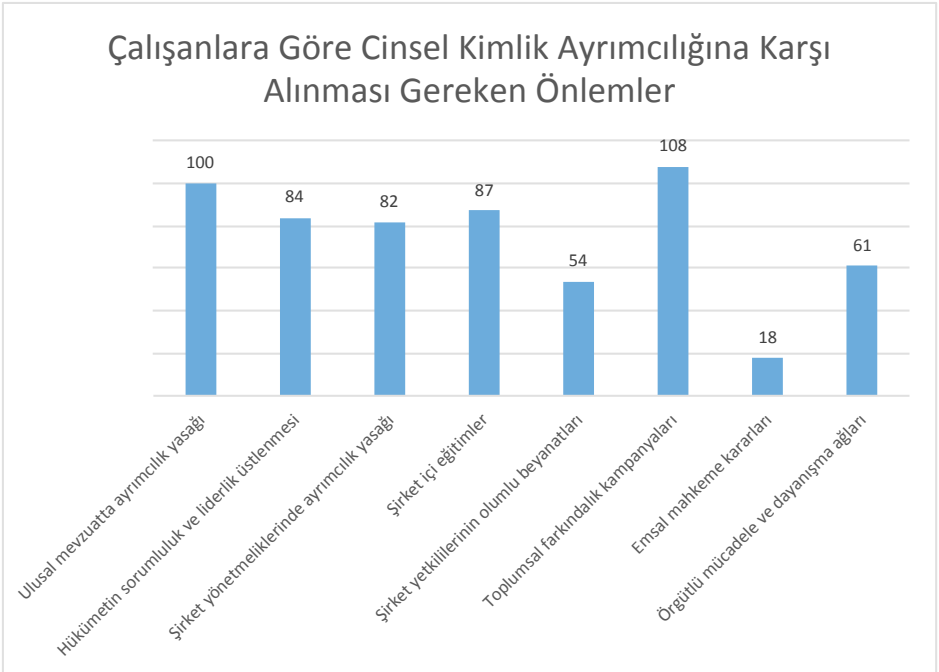
Tablodan da izleneceği gibi geçtiğimiz senelerdeki araştırmalara benzer şekilde katılımcılarımızın büyük çoğunluğu bilgisizliğin ve önyargıların bu tutumlara neden olduğunu düşünmektedirler. Önyargılara neden olan bilgisizlik, onları besleyen toplumsal normlar, LGBTİ'lere yönelik olumsuz imaj ve algılar, işverenlerin olumsuz yaklaşımlarını beslemektedir.

Katılımcılarımızın geçen seneye göre artan bir bölümü politik baskı endişesinin var olan ayrımcı sistemi desteklediğini vurgulamaktadır.

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

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

## LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele İçin Öneriler



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

Tablodan görüleceği gibi, katılımcılarımızın büyük bölümü ayrımcılığa karşı genel **toplumsal farkındalığı** geliştirecek zihinsel ve davranışsal dönüşümlerin sağlanması gerektiğini ifade etmiştir. İkinci sıklıkla işaretlenen önlem olarak ise, **ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağı** ihtiyacı vurgulanmıştır. Benzer bir mantık ile **şirket içi eğitimler** üçüncü tercih olarak öne çıkmıştır.

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

### Katılımcılarımızdan Paylaşımlar

Anket sonrasında katılımcılara yöneltilen “Paylaşmak istediğiniz veya raporumuzda alıntılanmasını dilediğiniz başka bir konu var ise lütfen belirtiniz.” önerisine bazı katılımcılarımızın verdiği yanıtlar aşağıda alıntılanmıştır.

“Daha önce kamuda cinsel yönelimini gizlemek zorunda hisseden - ve bundan şikâyetçi olmayan - bir sağlık profesyoneli olarak, şu an çalıştığım kurumun çatısında çok daha verimli çalıştığımı söyleyebilirim. **Kişiyi kendi özgünlüğüne sahip çıkma hakkı verildiğinde, farkında olmadan, günlük hayata dair en ufak ayrıntılar dahi baştan aşağıya değişiyor.**” (sağlık sektöründe çalışan üst düzey yönetici bir gey)

“Devletin dediği her söz yasa niteliğinde. Ve **devletin Onur Yürüyüşü’ne bile bu kadar polisle tepki veriyor olması halkın bunu günah/yasak/iğrenç olarak algılamasına neden oluyor.**” (reklam sektöründe uzman olarak çalışan biseksüel kadın)

“İrlanda gibi homofobiklikte dünya markası olan ülkeler bile şu an nerelere geldi. **Bizde maalesef konu sadece LGBTİQ+ hakları olarak değerlendirilemez. Kadın, azınlık, ateist hakları ile de birlikte değerlendirmek ve ilerlemek lazım. LGBTİQ+ hareketi tek başına bir hareket olamaz. Bütün ayrımcılığa karşı bir hareket olmalı. Oradaki + işa-**



**reti boş bir işaret değil.** İngiltere’deki işçi hareketi ve LGBTİQ+ hareketinin birlikteliği gibi örnek alacağımız çok şey var...” (bilişim sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)

“Son yıllarda karşılaştığım şeyleri şaşkınlıkla izliyorum. Örneğin bir kere fotokopi merkezine gitmiş sırada bekliyordum. Önümdeki öğrencinin eşcinsel olduğunu anlamıştım. Onun işi bittiğinde arkasını dönüp oradan ayrıldığı anda iki adamın da birbirlerinin gözlerinin içine bakıp çocuğu işaret ederek dalga geçtiklerini gördüm sessiz bir şekilde, o anda ayrılıp tepki göstermek istesem de tuttum kendimi. Tam tersine onların benim de eşcinsel olabileceğimi anlayabileceği bir şekilde konuştum ve o anki suratlarındaki ifadenin değişimi çok güzeldi. Utanç ve pişmanlık... Tabi bir diğer yandan en çok üzüldüğüm konu ise çok başka, bir dizi izlerken LGBTİ+ topluluğunun feminen gey karakterlerinin konuşmalarından rahatsız olduğumu fark ettim. Oysaki ben de öyleyim. Öğrencilik yıllarımda bu konularda çok daha rahat olamama rağmen, iş hayatında bilinçli veya bilinçsiz maruz kaldığınız çevre sizi derinden etkiliyor. Görülmezden gelmek de bir baskıdır ne yazık ki. **İş hayatında büyük kayıplara yol açıyor benim için.**” (eğitim sektöründe uzman olarak çalışan gey)

“Bence bizlere de iş hakkı verilmeli. Ben hiçbir zaman hiçbir işimde sıkıntı yaşamadım lakin yaşayan arkadaşlarıma da iş hakkı tanınmalı çünkü bizim yaşamımız diğer kişilerden daha zor. Şirket yönetimlerine şu an ulaşamayabilir, ciddiye alınamayabiliriz ama yöneticiler çoğunlukla belirli üniversitelerden çıkıyor. **Bu sebeple bu üniversitelerde cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim eğitimi vermek gibi çalışmalar yaparak ileriye dönük temel atılabileceğini düşünüyorum.**” (inşaat/mimarlık sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)

**“Türk Tabipler Birliği, Türkiye Barolar Birliği ve işçi sendikalarının LGBTİ bireylerin sorunlarına yönelik çalışmalar ve faaliyetler ile LGBTİ bireylerin bilinçlenmesine yardımcı olmaları gerekiyor.”**(havacılık ulaştırma sektöründe çalışan bir gey)

“Türkiye’de sanırım kadına yönelik ayrımcılık ve aşağılama son bulmadıkça biz eşcinsel ve translara yönelik şiddet devam edecek. **Ya da belki LGBT’lerin özgürlükleri heteroseksüellerin de kurtuluşu olacak.**” (STK’da üst düzey yönetici olarak çalışan biseksüel erkek)

**“LGBTİ çalışanların işyerlerindeki hakları ve ayrımcılık yasakları gibi konular, diğer çalışanların da haklarıyla beraber, gerekirse yönetmelik, tüzükler vs. yoluyla kurumsal ve yasal anlamda güvence altına alınmalı.”** (eğitim sektöründe orta düzey yönetici olarak çalışan biseksüel kadın)

“LGBTİ bireylerin, özellikle trans bireylerin en önemli sorunu iş bulmak ve sürekli çalışabilmektir. **Ekonomik özgürlüğümüz olduktan sonra bir şekilde hayattaki diğer zorluklarla baş edebiliriz.** İş bulma konusunda gerek devlet (İŞKUR) gerek STK’lar olsun trans bireylere daha fazla yardımcı olmalı ve işyerindeki haklarının takibini yapmalıdır. **Kimse tek başına hak arama mücadelesine girişmek zorunda kalmamalıdır.** İŞKUR’da engelli ve eski hükümlü kontenjanları olduğu gibi trans bireyler için de ayrı bir kontenjan belirlenip pozitif ayrımcılık uygulanmalı.” (bilişim sektöründe işçi olarak çalışan bir biseksüel gender fluid)

**“Gey olmak yer altına itildikçe ve suçmuş gibi gösterildikçe, geyler ikiyüzlülüğe zorlandıkça, bizlerin hayatları normal kabul edilmedikçe demokrasi bir hayal.”** (eğitim sektöründe üst düzey yönetici olarak çalışan gey)

“Özel bir üniversitede, hatta iletişim fakültesinde asistan olarak çalıştığım bir dönemde bölüm başkanım tarafından ayrımcılığa ve mobbinge uğradım, hatta nihayetinde sözleşmem feshedildi. Bu konuda tek çözümünün eğitim olmadığına en büyük örneği teşkil ettiğimi düşünüyorum. İnsana her şeyden önce insan olarak değer verilmeli. **Yalnızca hoşlanmadığı için birilerinin ekmeğiyle oynayacak kadar vicdansız olabilecek kişilere de bu güç ve unvanlar verilmemeli.**” (eğitim sektöründe araştırmacı olarak çalışan bir gey)



## BÖLÜM 4

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



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



## A. Arkaplan

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

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

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

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

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

- LGBT kişiler, işe alım ve işten çıkarma süreçlerinde karşılaşılabildikleri gibi istihdama erişim, meslek içi eğitim ve terfilerde de ayrımcılığa maruz bırakılabilirler.

- LGBT kişiler genelde görünür değillerdir. 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 bulunan ülkeye ve sektöre uygulanmalıdır.

Bu rapor, Türkiye’de de faaliyette bulunan seçilmiş ABD ve Almanya merkezli firmaların LGBTİ haklarına ve LGBTİ çalışanlara yönelik yaklaşımlarını derlemektedir. Raporu konu olan firmalar, Türkiye’deki faaliyet alanları ve itibarları açısından bilinirliği en üst düzeydeki firmalar arasından seçilmiştir. Yapılan çalışmada öncelikle her bir firmanın İngilizce internet sitelerindeki bilgiler incelenmiştir. Alman firmalar için Almanca internet sitelerinde de ilgili anahtar kelimeler ışığında tarama yapılmıştır. Firma internet sitesi üzerinden; faaliyet raporları, kurumsal yönetim dokümanları ve basın bültenleri arasında yapılan araştırmanın ardından popüler arama motorları üzerinden anahtar kelimeler ile araştırmaya devam edilmiştir. Yapılan 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’ın de idari düzeydeki destekçisi olarak görev yapmaktadır. Dow halen Out and Equal’ın kurumsal destekçileri arasındadır.
- 26 Haziran 2015’te ABD’de Yüksek Mahkeme tarafından tüm eyaletlerde yasal bir hak olarak tanınan Eşit Evlilik konusunda kurumsal olarak destekte bulunmuş, bu amaçla 379 kurumsal firma ve organizasyonla birlikte ortak bir destek bildirisine imza atmıştır.

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

### **Firma Hakkında Kısa Bilgi - The Dow Chemical Company**

Kimya sektöründe, 180 ülkede faaliyet gösteren DOW 1897 yılında kurulmuştur. Şirketin merkezi Michigan, ABD’dedir. 45 yıldır Türkiye’de de faaliyet gösteren DOW’un dünya üzerinde yaklaşık 53.000 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 (LGBT) Business Resource Group” adlı yapılanması ile LGBT çalışanların iş yaşamına herhangi bir ayrımcılığa uğramadan eşit bir şekilde katılabilmeleri için çalışmalar yapmaktadır. Bu sayede, LGBT çalışanlar ve LGBT hakları savunucuları açısından Coca Cola’da kendilerine ifade edebilecekleri eşitlik temelli bir mekanizma mevcut kılınmıştır. Bu mekanizma, firmanın stratejik önceliklerinin başarılmasına ciddi katkılar sağlayabilmektedir. Coca Cola tarafından yapılan bu çalışmalar sonucunda ortaya çıkan sonuçların kısa bir özetini şu şekilde sunabiliriz.

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

### ***Firma Hakkında Kısa Bilgi – The Coca Cola Company***

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

## Levi Strauss & Co

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

- İnsan hakları ve sosyal eşitlik çalışmaları kapsamında, “National Center For Lesbian Rights (NCLR) – Ulusal Lezbiyen Hakları Merkezi” ve “The San Francisco LGBT Community Center – San Francisco LGBT Topluluğu Merkezi”ne maddi destekte bulunmuştur.
- Politika savunuculuğu çalışmalarının önemli bir kısmında, “Employee Non Discrimination Act - Çalışan Ayrımcılığı Karşıtı Yasa Tasarısı”nın Kongre’den geçmesi yönünde lobicilik yapmakta ve bu doğrultudaki çabaları desteklemektedir.
- Aynı cinsiyetten vatandaşların evlilik hakkını, insan hakları ve cinsiyet eşitliği kapsamında değerlendirerek bu alandaki çalışmaları desteklemektedir. Geçen dönem içerisinde California’da eşit evliliği yasaklayan karara karşı vitrin mankenlerini – evlilik eşitliği hareketinin birlik simgesi olan – beyaz kurdele ile süsleyerek kararı protesto etmiştir. 2014 yılında Onur Ayı kapsamında gökkuşağı temalı bir koleksiyonu tanıtarak 30 yılı aşkın süredir LGBT haklarına verdiği desteği kutlamıştır.
- Kurumsal Eşitlik Endeksi’nde, Endeks’in ilk kez yayımlanmaya başladığı yıl aldığı 86 puan hariç, ilerleyen yılların tamamında, 2016 yılı dâhil 13 yıl üst üste 100 tam puan almıştır.
- Human Rights Campaign’le birlikte evlilik eşitliğini destek amacıyla vitrin camlarına görseller hazırlamış ve aynı zamanda özel tasarım tişörtler üretmiştir.
- Mart 2015’te bir diğer hazır giyim firması olan GAP’la birlikte ortak bir açıklama yaparak ulusal düzeyde gittikçe artan LGBT karşıtı yasa tasarılarıyla ilgili diğer hazır giyim firmalarını da destek vermeye çağırmıştır.
- ABD Yüksek Mahkemesi’nin kararından önce, ülke genelinde 378 firmayla birlikte Levi’s de eşit evliliğin hak olarak tanınması amacıyla bir bildiriye imza atmıştır. Firma bu alanda uzun yıllardır süren çalışmalarını cinsiyet eşitliği temelinde herkesin evlenme hakkı olduğu yönünde bir yaklaşımla savunmaktadır.
- LGBT hakları çalışmalarının destekçisi olarak Out & Equal isimli LGBT derneğinin toplantılarında Başkan Yardımcısı düzeyinde açılış konuşmaları yapmış, “White Knot for Equality – Eşitlik için Beyaz Nokta” isimli LGBT derneğinin eşit evliliğinin tanınması yönündeki çalışmalarını aktif olarak desteklemiştir.

- Ayrıca 2014 yılında, sporda homofobi ve transfobi karşıtı çalışmalar yapan “Athlete Ally” isimli derneğin New York’taki ödül törenine sponsor olmuştur. Athlete Ally, spor çalışmaları yapanlar (bireyler, kulüpler vb.) arasında kampanyalar, eğitimler ve programlar hazırlayarak transfobi ve homofobiye karşı farkındalık oluşturulması amacıyla çalışmalar yapmaktadır.

### **Firma Hakkında Kısa Bilgi - Levi Strauss**

1853 yılında San Francisco, California ABD’de kurulan tekstil sektörünün önemli oyuncularından Levi Strauss’un şirket merkezleri San Francisco, Brüksel ve Singapur’da yer almaktadır. 1987 yılından beri Türkiye pazarında da yer alan şirket ürünlerini 110’dan fazla ülkede satışa sunmaktadır. 2014 yılında 4,8 milyar dolar değerinde satış yapan şirketin dünya genelinde 15.000 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”dir. IBM’de LGBT haklarının güçlendirilmesi amacıyla 1995 yılında kurulmuş ve dünyada 55’in üzerinde topluluğu bulunan bir çalışan birliği olan EAGLE, LGBT çalışanların güvenli ve kendilerini özgürce ifade edebilecekleri bir çalışma ortamının varlığı ve korunması için çalışmaktadır. Bu bağlamda EAGLE kurum dışındaki diğer LGBT yapıları (birlikler, dernekler gibi) ile ilişkiler geliştirir ve bu ilişkilerle yalnızca iş hayatında değil toplum içerisinde de LGBT haklarının savunuculuğu için çalışmalar yapar.

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

- Corporate Equality Index’te 13 yıl üstü üste 100 üzerinden 100 tam puan almıştır. IBM, yalnızca endeksin ilk kez oluşturulduğu 2002 yılında 100 üzerinden 86 puan almış, sonraki yılları aralıksız olarak tam puanla tamamlamıştır. Bu başarısının yanında IBM, Human Rights Campaign’in (HRC) aktif destekçileri arasındadır.
- Out&Equal’in verdiği Outie Ödülleri’nde hem firma, hem LGBT çalışan, hem kurum içi aktif ağ grupları ve hem de LGBT olmayıp LGBT haklarının gelişimi konusunda aktif çaba harcayanlara verilen ödüller kategorisinde 2001 yılından bu yana birçok ödül elde etmiştir. IBM, Out & Equal’in aktif destekçileri arasındadır.
- Hollanda merkezli bir LGBT örgütü olan Workplace Pride Foundation’un ilk kez 2014 yılında gerçekleştirdiği Workplace Pride 2014 Global Benchmark Survey sonuçlarına göre IBM 100 üzerinden 86 puanla en yüksek düzeyde LGBT çalışanı içeren firma olarak seçilmiştir. IBM, LGBT hakları konusundan önemli çalışmaları olan Workplace Pride Foundation’ın aktif destekçilerinden biridir.
- OutStanding isimli kıdemli LGBT yöneticilerin üyeliğine açık kâr amacı gütmeyen derneğin destekçileri arasındadır.
- Stonewall tarafından 2005 yılından bu yana düzenli olarak yayımlanan “The Global Workplace Equality Index” tarafından 2015 yılında en iyi 10 işveren arasında seçilmiştir. IBM ayrıca Stonewall’ın “Top Performers” listesine girmiştir. Bu liste son 5 yıl içinde “en iyi 10 işveren” listesine giren firmalardan seçilmektedir ve 2015 yılı itibariyle bu kategoriye giren toplam firma sayısı 8’dir.
- Almanya’daki eşcinsel yöneticiler ve girişimciler tarafından kurulmuş Voelklinger Kreis isimli ağ, iki yılda bir Max Spohr Prize ödülünü Almanya’da iyi uygulama örneği olarak gösteren firmalara vermektedir. Voelklinger Kreis 2010 yılında ödülü IBM Almanya’ya vermiştir.
- IBM’in başkan yardımcılarında biri olan Claudia Brind-Woody 2010 yılında Go Magazin tarafından seçilen “100 Women We Love - Sevdiğimiz 100 Kadın” arasında ve 2012 yılında da World Pride Power’ın “Yılın En Etkili 100 LGBT kişisi” listesinde yer almıştır. Brind-Woody aynı zamanda Out & Equal’in yönetim kurulu da görev yapmıştır.
- IBM 2014 yılında, DiversityInc isimli ABD merkezli çeşitliliğin korunması üzerine lobi yapan bir yayımcı kuruluş tarafından LGBT’ler için ilk 10 firma içerisinde değerlendirilmiştir. IBM ayrıca DiversityInc tarafından 2001 yılından bu yana ilan edilen ilk 50 firma listesinde 12 yıl boyunca yer almıştır.
- IBM National Gay & Lesbian Chamber of Commerce’in kuruluşuna destek veren 11 kurucu firmadan birisidir.

- LGBT haklarının korunması çalışmaları kapsamında, 2012 yılında GLSEN (the Gay, Lesbian & Straight Education Network – Gey, Lezbiyen ve Heteroseksüel Eğitim Ağı) ile işbirliğine gitmiştir. Bu işbirliği kapsamında dünyanın her yerinde IBM çalışanlarına çağrıda bulunarak kendi seçecekleri bir okulu ziyaret ederek LGBT bireylere karşı şiddeti engelleyici nitelikte bir katkı sağlamaları için davet etmiştir. Yapılan bu çağrı şu ana dek 15’ten fazla ülkeden destek görmüştür ve hâlihazırda çalışanların öncülüğünde devam etmektedir.
- IBM bütün bu çalışmalarına paralel olarak eşit evliliğinin de önemli bir destekçisidir. Bu desteğin bir devamı olarak, ABD’de Yüksek Mahkeme tarafından verilen eşitlik kararını sosyal medya hesapları üzerinden de desteklemiştir.

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

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

## **Starbucks**

İçecek sektöründe hizmet veren bir kuruluş olan Starbucks’ın LGBT hakları konusunda uzun yıllara yayılan bir destekçi olma geçmişi vardır. Firmanın genel yaklaşımı, çalışanlarını “partner – ortak” olarak niteleyen ve onların gelişimlerini kurumsal gelişimin merkezinde gören bir yaklaşımdır. Kurum dil, din, ırk, cinsiyet ve benzeri ayrımları gözetmeksizin tüm “ortaklarının” paydaş kurum kültürüyle 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’i (Ulusal Gey ve Lezbiyen Ticaret Odası) de ekleyerek LGBT haklarına desteğini açıkça göstermektedir.
- Eşit evlilik konusunda lobi faaliyetlerine yoğun katkı veren ve kendisi de bu faaliyetlerin içerisinde olan Starbucks, 2013 yılında bu konuda destek veren bir bildiri imzalamıştır.
- 2014 yılında, Starbucks, tarihinde ilk kez Seattle’daki Genel Merkezi’ne gökkuşaklı bayrağı asarak Seattle Onur Haftası’na destek olmuştur.
- Yüksek Mahkeme’nin ABD’de eşit evliliği serbest bırakmasını şirketin Genel Müdürü Howard Schultz bir video mesajı aracılığıyla kutlamıştır. Starbucks eşit evlilik konusunda önemli lobi faaliyetlerinde bulunan ve bu alanda faaliyet gösteren yapılara destek olan bir firmadır.
- Starbucks 2011 ve 2012 yıllarında Earth Gay isimli LGBT topluluğunun çevre konusundaki aktivizm çalışmalarının paylaşıldığı yapıya sponsor olmuştur.
- Starbucks Partner Pride Alliance Network, 2014 yılında ilk kez gerçekleştirilen ve LGBT bireylerin çevre, toplum ve kimlikler üzerine bir araya geldikleri Fab Planet Summit 2014 isimli toplantıya sponsor olmuştur.

### ***Firma Hakkında Kısa Bilgi - Starbucks Corp.***

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

## **Microsoft**

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



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

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

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

### ***Firma Hakkında Kısa Bilgi – Microsoft Corp.***

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

## C. Almanya Menşeli Firmalar

### Bosch

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

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

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

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

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

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

## Bayer

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

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

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

### **Firma Hakkında Kısa Bilgi – Bayer AG**

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

### **Boehringer - Ingelheim**

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

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

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

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

### **Siemens**

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

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

### ***Firma Hakkında Kısa Bilgi - Siemens AG***

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

## BASF

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

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

### *Firma Hakkında Kısa Bilgi – BASF*

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

## Lufthansa

Almanya merkezli Lufthansa Avrupa'nın en büyük havayolu 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 saygı gösterilmesi noktasında proaktif rol almıştır.
- Firma, Out and Equal’in destekçilerinden birisidir.
- Kurumsal Eşitlik Endeksi’nde, Endeks’in yayımlanmaya başladığı 2002 yılında 29 puanla başlayan Volkswagen, ilerleyen üç yılda sırasıyla 71, 86 ve 86 puan almış; 2006 yılından itibaren ise 2016 yılı dâhil olmak üzere her yıl 100 tam puan almıştır.
- Gaywheels tarafından LGBT Dostu Araba Firması olarak değerlendirilmiştir.
- Volkswagen, “The Diversity Charter – Çeşitlilik Tüzüğü”nü 2007 yılında imzalamıştır.

### **Firma Hakkında Kısa Bilgi – Volkswagen AG**

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

### **BMW**

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

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

### **Firma Hakkında Kısa Bilgi – Bayerische Motoren Werke AG**

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

### **Deutsche Bank**

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

- Çalışanların cinsiyet ayrımcılığı dâhil hiçbir ayrımcılık türüyle karşılaşmadığı, her türlü önyargıdan arınmış bir ortamın sağlanması amacıyla tesis edilmiş olan Diversity Charter’ı 2006 yılında “Kurucu” sıfatıyla ilk kez imzalayan 4 firmadan biridir.
- OutStanding isimli kıdemli LGBT yöneticilerin üyeliğine açık kâr amacı gütmeyen derneğin destekçileri arasındadır.
- LGBT çalışan birlikleri arasında yer alan “dbPride” ile tüm LGBT çalışanlara 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 Avusturalya’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.