

Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele

İŞ DAVRANIŞ STANDARTLARI



İngilizce yayın: Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People
STANDARDS OF CONDUCT FOR BUSINESS, 2017

Tüm hakları saklıdır. Bu yayının hiçbir bölümü OHCHR (unfe@ohchr.org) üzerinden yazılı izni alınmaksızın – elektronik (CD-Rom, İnternet vb.) ve mekanik yöntemler, fotokopi ve kayıt işlemi veya herhangi bir başka bilgi depolama veya erişim sistemi kullanılarak – hiçbir şekilde ve hiçbir yolla çoğaltılamaz veya dağıtılamaz.

OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS PALAIS DES NATIONS • CH 1211 GENEVA
10- SWITZERLAND

© United Nations, 2017

© Türkçe yayın, 2021, 17 Mayıs Derneği

Çankaya / Ankara, info@17mayis.org

Çeviri: Bordo Tercüme Ltd. Şti., info@bordotercume.com

Bu Türkçe Yayın, 'The UN Human Rights Office's UN Free & Equal' izniyle, 17 Mayıs Derneği tarafından İngilizce orijinalinden Türkçe 'ye çevrilmiş ve ücretsiz olarak dağıtılmak üzere hazırlanmış ve yayımlanmıştır. Çeviriden kaynaklanabilecek herhangi bir hatadan OHCHR ya da herhangi bir Birleşmiş Milletler kurumu/kuruluşu sorumlu tutulamaz.



Bu yayının çevirisi, İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı'nın (Sida) katkılarıyla, 17 Mayıs Derneği tarafından hazırlanmıştır. Bu, yayının içeriğinin Sida'nın resmi görüşlerini yansıttığı anlamına gelmemektedir.

İÇİNDEKİLER

7

ÖZET

12

Davranış Standartları

18

Arka Plan Belgesi

36

Ek/Vaka Çalışmaları



“Lezbiyen, gey, biseksüel, trans, ve intersekslerin eşitliğine yönelik küresel ilerlemeyi başaracaksak, işletmeler sadece insan hakları sorumluluklarını yerine getirmekle kalmayarak, değişimin aktif aktörleri olmalılar.”

Zeid Ra'ad Al Hussein
BM İnsan Hakları Yüksek Komiseri

YÜKSEK KOMİSERDEN MESAJ

BM İş ve İnsan Haklarına İlişkin Yol Gösterici İlkeler özel sektörde insan haklarına saygı duyulmasıyla ilgili net standartlar belirlemiştir. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi şirketler için bu standartları uygulayabilecekleri ve onları daha geniş bir toplulukta ilerletebilecekleri bir platform sağlamaktadır.

Mevcut Uygulama Standartları hem BM İş ve İnsan Haklarına İlişkin Yol Gösterici İlkeler'in hem de BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin üzerine kurulmuştur ve şirketlere herkesin haklarına, bu durumda lezbiyen, gey, bi, trans ve intersekslerin (LGBTİ) hakları dahil, saygı duyma sorumluluklarını yerine getirme konusunda rehberlik sunmaktadır. Bu kıstasları karşılamak, LGBTİ'lere iş yerinde adil davranmak ve aynı zamanda iş uygulamalarındaki tedarik zincirinde yukarıdan aşağıya ayrımcılığın her fırsatta ele alındığına bakmak anlamına gelir. Ancak Davranış Standartları, şirketlerin iş yaptıkları topluluklarda daha geniş anlamda olumlu sosyal değişime katkıda bulunmaları gereken birçok fırsata işaret ederek, kurumsal katılım durumunu bir adım ileri götürür.

Bu Standartları geliştirmeye yönelik orijinal fikir, 2016 yılında Davos'ta düzenlenen Dünya Ekonomik Forumu yıllık toplantısında katıldığım bir panel tartışmasında geldi. Bu, önde gelen iş dünyası liderleri ve aktivistler arasında, şirketlerin LGBTİ ayrımcılığıyla mücadele etmek için ne gibi pratik önlemler alabileceği ve alması gerektiği konusunda uzun zamandır gecikmiş bir konuşmada bir dönüm noktasıydı – büyük şirketlerde halihazırda yürürlükte olan bu tür iç çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarının ötesinde, bunlar hayatiydi.

Geçen yıl Ofisim, İnsan Hakları ve İşletme Enstitüsü ile birlikte Avrupa, Afrika, Asya ve Amerikalardaki iş dünyası ve sivil toplum temsilcileriyle bölge çapında bir dizi istişare toplantısı düzenledi. İnsanların, birçoğu önünüzdeki belgeye yansımış olan deneyimlerini ve fikirlerini dinledik. Katılan herkese ve elektronik ortamda emeği geçen birçok kişiye teşekkür ederim.

İş dünyasının etkisi değişimin hızını artırabilir. Dünyanın her yerindeki – büyük ve küçük, yerel ve çok uluslu- şirketler, LGBTİ'ler için daha fazla eşitlik yönünde kadranı hareket ettirmeye yardımcı olmak için nüfuzlarını ve çeşitli yerel paydaşlarla olan ilişkilerini kullanma şansına sahiptir. Deneyimlerimizden biliyoruz ki ayrımcılık her azaldığında, bundan herkes faydalanır.

Bu Davranış Standartlarını, şirketlerin insan hakları taahhütlerini yerinde pratik eyleme dönüştürmelerine yardım etmede ileriye doğru bir adım ve dünyanın dört bir yanında ülkelerdeki ayrımcı uygulamalarla mücadelede iş dünyasının rolünü genişletmek için potansiyel olarak önemli bir fırsat olarak görüyorum.



BM İnsan Hakları Yüksek Komiseri

Eylül 2017

Davranış Standartları
kurumsal katılım
konusunu, şirketlerin
iş yaptıkları
topluluklarda daha
geniş anlamda
olumlu sosyal
değişime katkıda
bulunma fırsatlarını
işaret ederek bir
adım ileri götürür



ÖZET

Geçtiğimiz on yıl dünyanın birçok bölgesinde büyük miktarda yasal reformlardan ve bazı durumlarda sosyal tutumlardaki değişimden yararlanan milyonlarca lezbiyen, gey, bi, trans ve interseksin hayatlarında önemli iyileşmeler görüldü. Ancak bu tür bir ilerleme, bazı ülkelerde büyük ilerlemelerle ve bazı topluluklar için ilerleme eksikliği ya da bazılarında geri dönüşler ile dengelenerek, kısmi ve engeli olmuştur. Yetmiş üç ülke hala rızaya dayalı aynı cinsiyetten ilişkileri suç sayıyor, çok az sayıda ülke transların kimliğini yasal olarak tanıyor ve sadece birkaç intersekslerin haklarını koruyor. Çoğu ülkede, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yönelik ayrımcılığa karşı koruma en iyi ihtimalle yetersiz. Önemli ilerlemeler kaydeden ülkelerde bile, LGBTİ'ler zorlu engellerle karşılaşılıyor ve araştırmalar, onların okulda zorbalığa uğrama, iş yerinde haksız muamele görme ve temel hizmetlere erişimlerinin engellenmesi olasılıklarının genel nüfustan daha yüksek olduğunu gösteriyor.

Şirketlerin uluslararası insan hakları standartlarına uyma, LGBTİ'lerin haklarını da içerecek şekilde herkesin insan haklarına saygı duyulduğundan emin olma sorumluluğu var. Bu, şirketin boyutuna, yapısına, sektörüne ve konumuna bakılmaksızın geçerlidir. Şirketler ayrıca hem iş yerinde hem de kendileri ve iş ortaklarının faaliyet gösterdiği topluluklarda çeşitliliği geliştirmek ve bir saygı ve eşitlik kültürünü teşvik etmek için önemli fırsatlara sahiptir. Pek çok firma, ayrımcılıkla aktif olarak mücadele etmenin ve çeşitlilik ve kapsayıcılığı teşvik etmenin aynı zamanda ekonomik faydalar sağladığını, yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğunu, kararları iyileştirdiğini ve hem müşterilerle hem de yatırımcılarla benzer şekilde sadakat oluşturduğunu keşfetti.

2000'de, Birleşmiş Milletler şirketleri evrensel ilkelere saygı duymaya ve daha sürdürülebilir ve kapsayıcı bir küresel ekonomiye katkıda bulunmaya teşvik etmek için dünyanın en büyük kurumsal sorumluluk girişimi olan BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni başlattı. On yıl sonra, 2011 yılında, BM İnsan Hakları Konseyi, her işletmenin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu taşıdığını teyit ederek ve şirketleri insan haklarını ihlal etmekten kaçınmaya ve kendilerinin de dahil olduğu, insan haklarına olumsuz etkileri ele almaya çağırarak, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerini onayladı. 2015'te, BM Üye Ülkeleri, "kimseyi geride bırakmama" vaadiyle 17 maddelik Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) üzerinde anlaştılar. Sosyal ve ekonomik ayrımcılık ve marjinalleşme ile mücadeleyi içeren bu hedeflerin gerçekleştirilmesi, artık sadece hükümetlerin değil, aynı zamanda sivil toplum ve işletmelerin de ortak çabalarına bağlıdır.

Çoğu bu sorunlarla yeni boğuşmaya başlıyor ve birikmiş bilgi ve en iyi uygulamalar zayıf kalıyor.

Şirketlerin ayrımcılığı engellemede ve çeşitliliği teşvik etmede oynayabileceği rolün farkındalığı artıyor ve birçok şirket LGBTİ kapsayıcılığına yönelik taahhütlerini eyleme dönüştürmek için şimdiden adımlar atıyor. Öyle olsa bile, çoğu bu sorunlarla daha yeni boğuşmaya başlıyor ve özellikle LGBTİ'lere düşman olan ortamlarda birikmiş bilgi ve iyi uygulamalar yetersiz kalıyor. Genel olarak, kurumsal sektörün yaklaşımı sıklıkla geçici ve tutarsız olmuştur. Bazı küresel şirketler, yurt içinde LGBTİ eşitliğini savunmada başarılı olurken, yurtdışında daha az başarılı oluyor. Diğerleri nispeten destekleyici ortamlarda seslerini bulabiliyorlar, ancak LGBTİ'ler için hakların korunmasının zayıf veya eksik olduğu bağlamlarda sessiz kalıyorlar. Bazı şirketler lezbiyen, gey ve biseksüelleri korumaya yönelik politikalara sahipken, trans ve insterseksleri korumak için önlemler almamış oluyorlar.

Aşağıda özetlenen ve bu belgenin ilerleyen kısımlarında daha ayrıntılı olarak ortaya konan Davranış Standartları, şirketlere iş yerinde, piyasada ve toplumda LGBTİ'lerin haklarına nasıl saygı duyulacağı ve bu hakların nasıl destekleneceği konusunda uygulama kılavuzu sunar. Kılavuz, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Ofisi tarafından İnsan Hakları ve İş Enstitüsü ile ortaklaşa geliştirildi ve 2016 ve 2017 yıllarında Mumbai, New York, Kampala ve Brüksel'de düzenlenen bir dizi bölgesel istişarenin sonuçları üzerine inşa edildi. Standartlar, şirketleri LGBTİ'lerin insan haklarına saygı duymak ve bunları geliştirmek için mevcut politika ve uygulamaları gözden geçirme ve yenilerini oluşturma konusunda desteklemek üzere tasarlandı.

Standartlar, mevcut uluslararası insan hakları hukukuna dayanmaktadır ve BM İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ile uyumludur.

Ayrıca, sorumlu işletmelerin halihazırda benimsemiş olduğu birçok iyi uygulamayı temel alan güçlü bir ampirik temele sahiptir. Şirketlerin politikalarını ve uygulamalarını mevcut insan hakları standartlarıyla uyumlu hale getirmek için alabilecekleri ve almaları gereken önlemleri sunar. LGBTİ spektrumunu oluşturan bağlamların ve bireylerin çeşitliliğine dayalı olarak incelikli ve farklılaştırılmış bir yaklaşıma duyulan ihtiyacı göz ardı etmez. Son olarak, bu alanda ilerleme sağlamanın her seviyedeki tüm aktörlerin katılımını gerektirdiğinden, şirketler ve personelden müşterilere, tedarikçilere, hissedarlara, topluluklara, hükümetlere, yasa yapıcılara ve sendikalara kadar çok çeşitli paydaşlar arasındaki hakları onaylayan etkileşimleri desteklemeyi amaçlamaktadır

Standartlar mevcut uluslararası insan hakları hukukuna dayanmaktadır ve BM İş ve İnsan Hakları Rehber ilkeleri ile uyumludur.

Beş Standart

Her zaman

- 1 İNSAN HAKLARINA SAYGI DUYUN.** Bütün işletmeler operasyonlarında ve iş ilişkilerinde – LGBTİ'lerin hakları da dahil - insan haklarına saygı duyma sorumluluğuna sahiptir. İşletmelerin politika geliştirmeleri, gerekli özeni göstermeleri ve kararlarının veya faaliyetlerinin insan haklarından yararlanmayı olumsuz etkilediği durumlarda bu tür etkileri iyileştirmeleri beklenir. İşletmeler ayrıca insan hakları standartlarına uyumlarını izlemek ve diyalog kurmak için mekanizmalar oluşturmalıdır. Ayrımcı yasaları ve uygulamaları olan ülkeler de dahil olmak üzere, LGBTİ'lere yönelik daha yüksek düzeyde insan hakları ihlallerinin belgelendiği durumlarda, şirketlerin LGBTİ'lerin haklarına saygı göstermelerini sağlamak için daha çok özen göstermeleri gerekecektir.

İş yerinde

- 2 AYRIMCILIĞI ORTADAN KALDIRIN.** Çalışanlar ve işletmenin birlikte çalıştığı diğer kişiler, ayrımcılığa uğramama hakkına sahiptir. İşletmeler işe alım, istihdam, çalışma koşulları, sosyal haklar, mahremiyete saygı veya taciz davranışları konularında ayrımcılık yapılmamasını sağlamalıdır.
- 3 DESTEK SAĞLAYIN.** LGBTİ'ler, diğerleri arasında yönetici, işletme sahibi, müşteri ve topluluk üyeleridir ve yine de birçoğu iş yerinde kabul görme ve kapsayıcılık konusunda zorlu engellerle karşı karşıyadır. İşletmelerin, LGBTİ çalışanlarının onurlu ve damgalanmadan çalışabilmeleri için kuruluşları içinde olumlu ve onaylayıcı bir ortam sağlamaları bekleniyor. Bu standart, işletmelerin eşit sosyal yardımların ötesine geçmelerini ve LGBTİ'lerin özel iş yeri ihtiyaçlarının ele alınması da dahil olmak üzere kapsayıcılığı sağlamak için adımlar atmalarını gerektirir.

Piyasada

- 4 DİĞER İNSAN HAKLARI İHLALLERİNİ ÖNLEYİN.** İşletmeler, şirketin ürün ve/veya hizmetlerine erişimde LGBTİ tedarikçilerine veya dağıtımçılarına veya LGBTİ müşterilerine karşı ayrımcılık yapmadıklarını garanti etmelidir. Bir iş ortağının LGBTİ'lere karşı ayrımcılık yaptığı durumlarda, işletmeler bu ayrımcılık eylemini önlemek için nüfuzlarını kullanmalıdır. Bu, bir şirketin ürünleri, hizmetleri veya iş ilişkileri yoluyla dahil olabileceği şiddet, zorbalık, yıldırma, kötü muamele, şiddete teşvik veya LGBTİ'lere yönelik diğer suistimaller gibi konuları ele almak için ayrımcılıktan kaçınmanın ötesine bakmak anlamına gelir. Şirketler ayrıca LGBTİ müşterilerine ürün ve hizmetlere erişim sağladıklarından emin olmalıdır.

Toplumda

- 5 **KAMUSAL ALANDA EYLEME GEÇİN.** Şirketler faaliyet gösterdikleri ülkelerde insan hakları ihlallerini durdurmaya katkıda bulunmak amacıyla nüfuzlarını kullanmaya teşvik edilir. Bunu yaparken yasal çerçevelerin ve mevcut uygulamaların LGBTİ'lerin insan haklarını ihlal ettiği durumlarda işletmelerin hangi yapıcı yaklaşımları benimseyebileceğini belirlemek için yerel topluluklar ve kuruluşlarla yakından istişare etmelidirler. Bu tür adımlar LGBTİ haklarını geliştiren ve kötüye kullanılan hükümet eylemlerinin geçerliliğine veya uygulanmasına itiraz eden kuruluşlar için kamu savunuculuğu, toplu eylem, sosyal diyalog, mali ve aynı desteği içerebilir. Şirketlerin, ayrımcı yasalara ve uygulamalara sahip ülkeler de dahil olmak üzere, ayrımcı yasaların ve uygulamaların da dahil olmak üzere, daha yüksek düzeyde insan hakları ihlallerinin belgelendiği yerlerde LGBTİ'lerin haklarına saygı göstermelerini sağlamak için daha kapsamlı bir şekilde gerekli özenin gösterileceğini garanti etmeleri gerekecektir.

Yukarıda özetlenen Standartlar, LGBTİ'leri etkileyen ayrımcılık ve ilgili insan hakları ihlalleriyle mücadelede iş dünyasının rolünü değerlendirmek için bir dizi kriter sağlamayı ve şirketler tarafından iyi uygulamaları desteklemeyi amaçlamaktadır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Ofisi, şirketleri bu Standartları onaylamaya, kullanmaya ve bunlara atıfta bulunmaya ve bunların başkaları tarafından kullanılmasını teşvik etmeyi destekler. Ayrıca sivil toplumu ve diğer paydaşları, LGBTİ'lerin haklarına ilişkin şirketlerin taahhütlerini, politikalarını ve uygulamalarını değerlendirmek ve raporlamak için Standartları bir araç olarak kullanmaya teşvik eder.

BEŞ DAVRANIŞ STANDARDI

HER ZAMAN

İŞ YERİ

- 1 İnsan haklarına saygı duyun
- 2 Ayrımcılığı ortadan kaldırın
- 3 Destek sağlayın

PIYASA

- 4 Diğer insan hakları ihlallerini önleyin

TOPLUMDA

- 5 Kamusal alanda eyleme geçin

Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve intersekslere
Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele

İŞ DAVRANIŞ STANDARTLARI



Her Zaman

1 İNSAN HAKLARINA SAYGI DUYUN

BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve işçiler, temsilcileri ve LGBTİ örgütleriyle yapılan istişareler doğrultusunda, şirketler LGBTİ'lerin hakları da dahil olmak üzere insan haklarına saygı gösterdiklerini temin etmek için büyüklüklerine ve koşullarına uygun politika ve süreçleri uygulamaya koymalıdır:

- a Politika Taahhüdü:** Şirketler, özellikle LGBTİ'lerin hakları da dahil olmak üzere insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarını yerine getirmek için politikalar geliştirmelidir.
- b Gerekli Özen:** Şirketler, LGBTİ'lerin faaliyetlerine, ürünlerine ve hizmetlerine ve iş ilişkilerine doğrudan bağlantılı oldukları her fiili ya da potansiyel olumsuz etkiyi belirlemek, önlemek, hafifletmek ve nedenini açıklamak için gerekli özeni göstermelidir. Bu tür fiili veya potansiyel olumsuz etkilerin değerlendirilmesi, bu durumda LGBTİ örgütleri de dahil olmak üzere, faaliyet gösterilen ülkelerdeki ilgili paydaşlarla istişare içinde yapılmalıdır. Şirketler, tespit edilen herhangi bir fiili veya potansiyel olumsuz etkiyi nasıl ele aldıklarının açıklamasını yapmalıdır.
- c Çare:** Şirketler neden oldukları veya katkıda buldukları herhangi bir olumsuz insan hakları etkisini, kendiliklerinden veya ilgili bireyler veya topluluklar için operasyonel düzeyde etkili şikayet mekanizmaları oluşturmak ve bunlara katılmanın da dahil olduğu meşru süreçlerle işbirliği içinde iyileştirme mekanizmalarına aktif olarak katılarak çözmeye çalışmalıdır. Bu tür mekanizmalar meşru, erişilebilir, öngörülebilir, hakkaniyetli, şeffaf, haklarla uyumlu, sürekli öğrenmeyi mümkün kılan ve katılım ve diyaloga dayalı olmalıdır. Bunlar, işle ilgili anlaşmazlıkları

ele almada meşru sendikaların rolünü zayıflatmak veya yargısal veya yargı dışı diğer şikayet mekanizmalarına erişimi engellemek için kullanılmamalıdır. Şirketler şikayet mekanizmalarının LGBTİ'leri ilgilendiren belirli konuları ele almasını sağlamalıdır. Sağlam bir şikayet mekanizmasının önemli bir unsuru ifşacıların korunmasıdır. Şirketler LGBTİ'lere karşı ayrımcılık yapan iş ortakları veya tedarikçilerin ayrımcı politikalarını ve uygulamalarını etkilemek ve değiştirmek için nüfuzlarını kullanmalıdır. Bu tür çabaların ilgili standartları karşılamadığı durumlarda, böyle yapmanın kendisi olumsuz bir insan hakları etkisi yaratmıyorsa, bu tür iş ortakları veya tedarikçilerle iş ilişkilerini sona erdirmeyi hesaba katmalı ve değerlendirmelidir.

İş yerinde

2 AYRIMCILIĞI ORTADAN KALDIRIN

Şirketler, potansiyel veya mevcut çalışanlar olarak bireyler veya gruplar arasında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi veya cinsiyet özelliklerine dayalı olarak ayrımcılık yapmamalıdır:

- a İstihdam:** Şirketler, yasal olarak uygun olan iş ilanlarında bu temelde ayrımcılık yapılmayacağına atıfta bulunarak, adayın cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi veya cinsiyet özelliklerinden bağımsız olarak personel almalı ve her bireye aynı imtiyazları, maaşları, eğitim veya terfi fırsatlarını sağlamalıdır. Şirketler LGBTİ personelinin kendilerini tam anlamıyla iş gücüne dahil edilmiş hissetmelerini sağlamak için adımlar atmalı ve iş gücü içinde kimliklerini/durumlarını ifşa etmeye veya gizlemeye zorlamaktan kaçınmalıdır.¹ Adil işe alım uygulamalarına etkin uyumun sağlanmasında üst ve orta yönetimin rolü bu açıdan kritiktir.

b Taciz ve ayrımcılık:* Şirketler LGBTİ'lere yönelik ayrımcılık, taciz (iç ve dış) ve şiddeti önlemek, buna karşı korumak ve bunu ortadan kaldırmak için aktif adımlar atmalıdır. Şirketler, bu tür suistimalleri bildirenleri misillemeye karşı korurken, iş yerinde taciz ve ayrımcılığı önlemek ve ele almak için raporlama süreçleri sunmalıdır. Şirketler, işe gidip gelirken ve şirketle ilgili işlerdeki personel güvenliği de dahil olmak üzere çalışanlara danışarak güvenlik sorunlarını belirleyip ele alarak LGBTİ personelini dış tacizden korumak için adımlar atmalıdır.

c Çeşitlilik bilinci: Şirketler, çalışanları ve özellikle de yöneticileri, LGBTİ'lerin karşılaştığı insan hakları sorunlarına ilişkin farkındalığı artırmak ve iş arkadaşları da dahil olmak üzere LGBTİ'lerin haklarına saygı duyma ve haklarını savunma konusundaki şirket politikası kapsamındaki sorumluluklarının farkında olmalarını sağlamak için eğitmelidir. Özellikle kuruluşlar tüm personel için (cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri veya cinsiyet özellikleri ne olursa olsun) yer değiştirme politikaları ve uygulamalarının, LGBTİ'ler için herhangi bir risk veya diğer azaltılmış hak hususları konusunda farkındalık oluşturmasını sağlamalıdır.

d İmtiyaz sağlayın: Şirketler cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve ifadesi veya cinsiyet özelliklerinden bağımsız olarak, aynı imtiyazları partnerlere, eşlere, çocuklara veya personelin bakmakla yükümlü olduğu diğer kişilere de sağlamalıdır.

e Gizliliğe saygı gösterin: Şirketler bireylerin cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi veya cinsiyet özellikleriyle ilgili her türlü bilgiyi gizli ve güvenli tutmak ve bu bilgileri ilgili kişinin açık izni olmadan yetkililer dahil üçüncü

şahıslara ifşa etmemekle beraber tüm kişilerin mahremiyet hakkına saygı göstermeli ve desteklemelidir. Veri şifreleme bu konuda kritik öneme sahiptir.

Şirketler iş yerinde ayrımcılığı ortadan kaldırma çabalarında, iş yerindeki trans ve intersekslerin özel haklarını ele aldıklarından emin olmalıdır. Devletler ve şirketler LGBTİ topluluğu içindeki bu iki bileşen konusunda geride kalma eğilimindedir.

Şirketler, resmi belgelerde yansıtılıp yansıtılmadığına bakılmaksızın, kişinin kendini tanımlamasına dayalı olarak trans personelin, müşterilerin ve diğer paydaşların cinsiyet kimliğinin tanınması da dahil olmak üzere, trans kapsayıcılığına yönelik politikalar benimsemelidir. Bu aynı zamanda şirket personelinin ilgili kişi tarafından kullanılan isme, zamirlere, terimlere ve cinsiyete saygı duymasını gerektiren politikaların oluşturulmasını da içerir.

Şirketler şirket kayıtlarının değiştirilmesiyle ilgili olanlar da dahil olmak üzere, geçiş yapan trans personelin haklarını desteklemek ve korumak için politikalar benimsemeli ve yöneticilere ve meslektaşlarına cinsiyet kimliği ve ifadesi konusunda eğitim ve rehberlik sağlamalıdır.

Şirketler cinsiyet uyum sürecinin, tedavisinin ve desteğinin şirket sağlık sigortası poliçeleri kapsamında olmasını sağlamalıdır. Trans kapsayıcılığının diğer önemli yönleri arasında, translar için tuvaletlere ve diğer tek cinsiyetli tesislere güvenli ve ayrımcı olmayan erişim ve ayrımcı olmayan kıyafet kuralları yer almaktadır.

Şirketler kişisel hizmetlere ve soyunma odalarına erişim, kıyafet kuralları, sağlık hizmetleri ve tıbbi bakım dahil olmak üzere, iş yerindeki intersekslerin haklarına saygı gösterecek politikalar benimsemelidir.

* Şirketlerin dikkate alabileceği bazı somut adımlar şunları içerir: seyahat risklerini analiz etmek, işe gidip gelme politikaları geliştirmek ve çalışanları güvenlik riskleri konusunda eğitmek. İstisnai durumlarda şirketler, hedeflenen LGBTİ çalışanlarına eşlik edecek refakatçiler ayarlamayı düşünebilir.

3 DESTEK SAĞLAYIN

Ayrımcılığı ve diğer insan hakları ihlallerini ortadan kaldırmaya yönelik politikalara ek olarak, şirketler LGBTİ çalışanlarının onurlu bir şekilde çalışabilmeleri için kuruluşlarında olumlu, onaylayıcı bir ortam yaratmak için proaktif olumlu önlemler almalıdır. Şirketler, LGBTİ çalışanlarının kendi enformel personel gruplarını oluşturma çabalarını desteklemeli ve diğer gruplara olduğu gibi onlara da müfredat dışı faaliyetler için aynı fırsatları sunmalıdır. LGBTİ yanlısı politikalar kritik öneme sahiptir, ancak bunların etkili olması için LGBTİ personeli çekmek veya elde tutmak için şirketlerin yüksek görünürlük ile proaktif bir yaklaşıma sahip olmaları gerekir.

Piyasada

4 DİĞER İNSAN HAKLARI İHLALLERİNİ ÖNLEYİN

Şirketler sektörlerine, yerel bağlarına veya bir dizi ortak ve paydaşa özgü olabilecek, LGBTİ'lerin insan haklarına yönelik diğer risklerini belirlemeli, önlemeli ve azaltmalıdır. Bu alanda da şirketler çalışanlarının ve diğer paydaşlarının hem tespit edilmiş şikayetçi hem de anonim olarak iletilen şikayetlerle güvenli bir şekilde yapabilmelerini sağlamalıdır. LGBTİ'lere yönelik şiddet, işkence ve kötü muamele diğerlerinin yanı sıra okullarda, kliniklerde ve hastanelerde, gözaltında ve kolluk kuvvetleri veya güvenlik operasyonları bağlamında belgelenirken, medya sektöründe nefret ve şiddete teşvik belgelenmiştir.

Tüm şirketler ve özellikle bahsi geçen sektörlerdeki veya bu sektörlerdeki ortaklar

ve paydaşlarla etkileşimde bulunanlar, faaliyetleri veya iş ilişkileri yoluyla şiddete, zorbalığa, yıldırma, kötü muamele, şiddete veya LGBTİ'lere yönelik diğer suistimaller konusunda teşvike neden olup olmadıklarını veya katkıda bulunup bulunmadıklarını değerlendirmeli ve bu tür riskleri önlemek ve azaltmak için somut önlemler almalıdır. Şirket, iş ortağının, şirketin neden olmadığı veya katkıda bulunmadığı, ancak yine de bir iş ilişkisi yoluyla faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle bağlantılı olduğu suistimalleri durdurmak için nüfuzunu kullanmalıdır. Bununla birlikte, uygun eylem aşağıdaki bir dizi faktöre bağlı olacaktır: ilgili kuruluş üzerindeki nüfuz derecesine, ilişkinin işletme için ne kadar önemli olduğu, kötüye kullanımın ciddiyeti ve işletmenin kendisiyle ilişkinin sonlandırılmasının kendisinin olumsuz insan hakları sonuçları olup olmayacağı.

Çalışanlar, davranışları başkalarının insan haklarını ihlal ettiğinde de sorumlu tutulmalıdır. Şirketler cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerine dayalı olarak bireylerden veya gruplardan ürün veya hizmet alıkoymamalıdır. Şirketler uygulamaları bilerek veya bilmeyerek LGBTİ'lerin haklarını ihlal eden veya ayrımcılığa uğratan tedarikçilerin ve ortakların davranışlarını etkilemek için nüfuzlarını kullanmalıdır. Bazı durumlarda, şirketlerin kamu savunuculuğu pozisyonları alması uygun olabilir. Bunun önemli bir sonucu olarak şirketler, LGBTİ'lerin haklarına saygı gösterilmeyen yargı alanları da dahil olmak üzere LGBTİ'lere ve onları işe alan kişilere ayrımcı olmayan bir temelde fırsatları, ürünleri ve hizmetleri sunan ortakları ve tedarikçileri aktif olarak desteklemelidir.

Toplumda

3 KAMUSAL ALANDA EYLEME GEÇİN

Şirketler, faaliyet gösterdikleri toplumları tek başlarına dönüştüremezler. Buna rağmen şirketlerin saygı göstermek için olumlu ve onaylayıcı adımlar atması ve bunun için fırsatlar varsa insan haklarını teşvik etmesi, nüfuzlarını söz ve eylemlerle hakları savunmak için kullanmaları önemlidir.



KAMU SAVUNUCULUĞU

Şirketler politikalarını yerel paydaşlara danışarak uygun bağlamlarda etkili bir şekilde iletmelidir. Şirketler ayrıca bu alandaki deneyimlerini BM İnsan Hakları Ofisi'nin desteğiyle BM İş ve İnsan Hakları Çalışma Grubu tarafından yönlendirilen yıllık İş ve İnsan Hakları Forumu gibi ilgili forumlarda paylaşmalıdır.

Şirketler diğer şirketlerle birlikte ayrımcı yasa ve uygulamalara karşı toplu olarak atabilecekleri uygun adımlar konusunda LGBTİ'lerin haklarını geliştirmek için çalışan yerel kuruluşlara danışmalıdır. Gençlik merkezleri, toplum merkezleri, savunuculuk grupları ve hayır kurumları dahil olmak üzere yerel LGBTİ gruplarına sponsor olmalı ve onlarla ortak olmalıdırlar.



UYGULANAN İSTİSMARCI EMİRLERİ SORGULAMA & GECİKTİRME

Şirketler LGBTİ'lere yönelik insan hakları ihlalleri de dahil olmak üzere insan hakları ihlallerine yol açabilecek kararnamelemleri sorgulamak, geciktirmek, uygulamaya direnmek ve onlara muhalefet etmek için mevcut her yasal adımı atmalıdır.



SOSYAL DİYALOG

Şirketler ve örgütleri LGBTİ işçilerin haklarına ilişkin ortak çıkar konularında sektörel, bölgesel ve ulusal düzeylerde sendikalarla müzakere, danışma ve bilgi alışverişinde bulunmalıdır.



ARKA PLAN BELGESİ

Bu belge şirketlerin LGBTİ topluluğuna karşı ayrımcılığın ele alınmasındaki sorumluluklarını yerine getirmeye ve daha geniş bir yol oynamaya çabalarırken karşılaştıkları bazı zorlukları incelemektedir.

İŞ DAVRANIŞ STANDARTLARI: AÇIKLAYICI NOT

- Bu Standartlar halihazırda var olan uluslararası insan hakları normlarını yansıtmaktadır.** Standartların, yalnızca bir veya birçok ülkede faaliyet gösteren büyük ve küçük, devlete ait ve özel sektöre ait şirketlere, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nden türetilen ve BM İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nde yansıtılanlar da dahil olmak üzere var olan uluslararası insan hakları standartlarının LGBTİ'lerin haklarına ilişkin olarak nasıl uygulanacağı konusunda rehberlik etmesi amaçlanmıştır.
- Bu Standartlar LGBTİ'lerin mevcut uluslararası insan hakları anlaşmaları sayesinde sahip olduğu uluslararası kabul görmüş insan haklarından kaynaklanmaktadır.** Şirketler tüm insanların tüm insan haklarına her koşulda saygı gösterme sorumluluğuna sahiptir ve BM Yol Gösterici İlkeleri'nde belirtildiği gibi tüm insan hakları sorumluluklarını yerine getirmelidir. LGBTİ'ler orantısız bir şekilde ayrımcılık, şiddet ve buna bağlı insan hakları ihlallerine maruz kaldıklarından haklarını kullanabilmelerini sağlamak için özel dikkat gösterilmesi gerekmektedir.
- Bu Standartlar büyüklük, sektör, konum, mülkiyet ve yapıdan bağımsız olarak tüm ticari işletmeler için geçerlidir.** Hukukun LGBTİ'lere karşı ayrımcı olduğu yerlerde faaliyet gösteren çok uluslu ve diğer şirketler haklara saygı duyma sorumluluklarını yerine getirirken özgül zorluklarla karşılaşmaktadırlar. LGBTİ'lere yönelik şiddet ve ayrımcılık dünyanın her bölgesinde ve ülkesinde uygulanmaktadır. Uluslararası standartlar bütün bu durumları kapsamaktadır.
- Standartların etkili olması için her endüstri sektörünün belirli bağlamlarda ve ülkelerdeki riskleri ve etkileri değerlendirmesi ve uygulama yaklaşımlarını buna göre uyarlaması gerekecektir.** Standartlar şirketlerin politikalarını ve uygulamalarını uluslararası insan hakları standartlarıyla uyumlu hale getirmek için dikkate almaları gereken önlemleri genel anlamda tanımlar. Aynı zamanda, eşitliği teşvik etmek ve damgalanmayla mücadele etmek için makul ve koşulların izin verdiği ölçüde önerilen ihtiyari önlemleri de içerir.
- Standartların uygulanmasına yerel paydaşlar rehberlik etmelidir.** Bu standartları uygularken yerel parametrelere saygı duymak ve bunları anlamak, şirketlerin etkisiz veya verimsiz girişimlerde bulunma olasılığını azaltacaktır. Bu, LGBTİ sivil toplum örgütleri de dahil olmak üzere yerel paydaşların katılımını ve sahiplenmeyi aktif olarak teşvik ederek başarılabilir.
- Şirketler bu Standartları uygularken sırasıyla lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve intersekslerin karşılaştığı farklı insan hakları zorluklarını dikkate alarak incelikli ve farklılaştırılmış bir yaklaşım benimsemelidir.** LGBTİ'ler hem genel hem de farklı insan hakları sorunlarıyla karşı karşıyadır. Bazı durumlarda, bazıları özellikle şiddet ve ayrımcı yasalar ve uygulamalar tarafından hedef alınabilir. Pek çok ülkede, tüm LGBTİ'ler yasal çerçevedeki boşluklardan ve ilgili koruma zorluklarından mustarip olsa da, çoğu durumda insan hakları sorunlarına verilen yetersiz ilgi göz önüne alındığında, trans ve interseksler özellikle sık sık maruz kalmaktadır. Şirketler politikalar geliştirirken ve uygularken, bu özgülüklere ve LGBTİ popülasyonunun çeşitliliğine dikkat etmelidirler ve bu da sıklıkla LGBTİ popülasyonunun her kesimine farklı yaklaşımlar getirmeyi gerektirecektir. Şirketler ayrıca LGBTİ'lerin ırk ayrımcılığı ve cinsiyet, yaş, etnik köken, yerli köken, din, sağlık, engellilik ve sosyo-ekonomik statüye dayalı ayrımcılık dahil olmak üzere çeşitli ayrımcılık biçimlerinden etkilenebileceğini dikkate almalıdır.
- Şirketler insan haklarına saygı gösterme ve teşvik etme eylemlerini rapor ederken bu Standartları desteklemeye, onaylamaya ve bunlara işaret etmeye teşvik edilirken, Standartlar uygulamalarını izleyecek bir mekanizmaya sahip değildir.** BM İnsan Hakları Ofisi şirketlerin kendilerinin yanı sıra sendikaları, sivil toplum kuruluşlarını, akademik kurumları ve diğer paydaşları performans izleme ve değerlendirme, karşılaştırma ölçütleri belirleme ve paylaşma ve diyaloga girme konusunda bu Standartlara uygun olarak atılabilecek ilave adımları teşvik eder.

ARKA PLAN BELGESİ

Bu belge şirketlerin LGBTİ topluluğuna karşı ayrımcılığın ele alınmasındaki sorumluluklarını yerine getirmeye ve daha geniş bir yol oynamaya çabalarken karşılaştıkları bazı zorlukları incelemektedir.

Neden Davranış Standartları?

LGBTİ'lere yönelik şiddet ve ayrımcılığın ciddiyeti ve kapsamına ilişkin son on yılda dünya genelinde farkındalık arttı. Bu suistimallerin sona erdirilmesi, birçok ülkede ve Birleşmiş Milletler'de giderek artan bir şekilde tartışmanın odak noktası haline geliyor. Yüzden fazla Üye Devlet, ulusal yasalarında reform yapılmasına ve **LGBTİ'lerin** haklarını korumak için başka önlemler alınmasına yönelik BM tavsiyelerini kabul etti ve son yıllarda pek çoğu önemli yasal reformları yürürlüğe koydu: ayrımcı ceza yasalarının yürürlükten kaldırılmasından LGBTİ'leri haksız muameleden korumak için ayrımcılıkla mücadele yasalarının değiştirilmesine kadar.

Yine de LGBTİ topluluğunun üyeleri için yasal koruma standartları hala ülkeden ülkeye önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Yetmiş üç BM Üye Devleti aynı cinsiyetten ilişkileri suç saymaya devam ediyor ve birçoğu transları yasa dışı görüyor. Üye Devletlerin çoğu, cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa karşı etkili korumadan yoksundur, daha azı hala transların haklarını koruyor ve çok daha azı interseksleri korumak için önlemler almıştır. Bir avuç ülkede hükümetler aktivizmi engellemek ve kültürel etkinlikleri yasaklamak da dahil olmak üzere, LGBTİ'lerin haklarını daha da kısıtlayacak önlemleri aktif olarak takip ediyor. Yasal çerçeveler ve uygulamalardaki bu tür keskin farklılıklar insan haklarına saygı duymayı ve onları desteklemeyi taahhüt eden şirketler için – bu şirketler ister tek bir yargı alanında ister uluslararası ortaklarla birlikte veya birden fazla yargı alanında faaliyet gösteriyor olsunlar- belirli sorunlar yaratıyor.

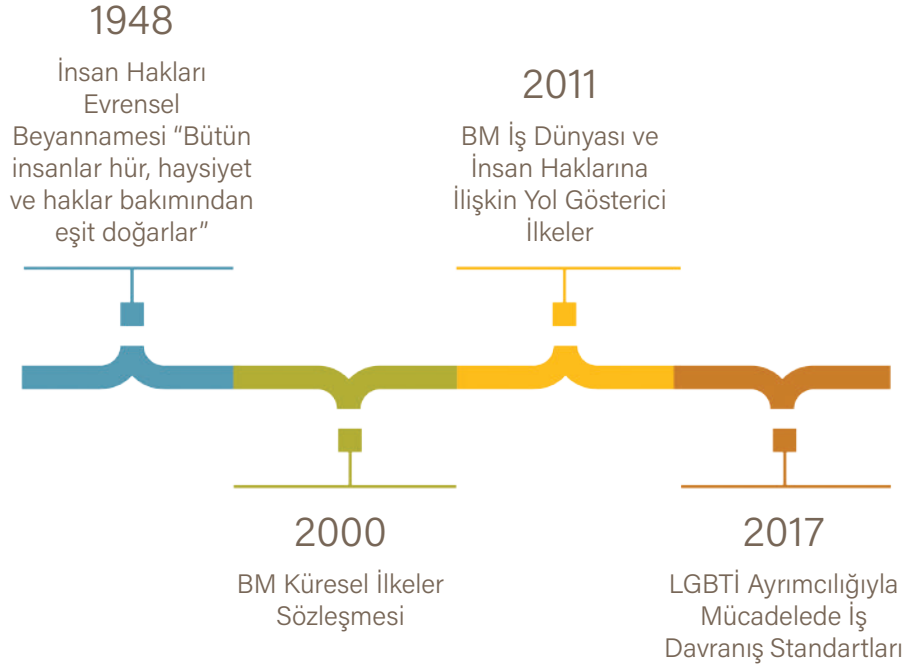
Daha ilerici yasal çerçevelere sahip ülkelerde bile köklü damgalama ve olumsuz klişeler iş yerinde, pazarda ve toplulukta da dahil olmak üzere LGBTİ'lere karşı ayrımcılığı sürdürüyor. Yasal reformların ötesinde toplumsal kabul ve eşitliğin sağlanması kurumsal sektör de dahil olmak üzere daha geniş bir topluluğun katılımını gerektirir.

Hükümetlerin insan haklarına saygı duyma, onları koruma ve yerine getirme konusunda birincil yükümlülüğü olsa da şirketlerin de kendi faaliyetlerinde ve iş ilişkilerinde insan haklarına saygı duymakla ilgili bağımsız ve tamamlayıcı bir sorumluluğu vardır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi⁴, "her bireyin ve toplumun her organının" insan haklarına saygıyı teşvik etmek için çaba göstermesi gerektiğini açıkça belirtir. Ayrımcılıkla mücadele Devletin tek görevi değildir: toplumun organları olarak şirketler, hem insan haklarına saygı gösterme sorumluluğuna hem de olumlu değişim meydana getirmek için muazzam ekonomik güce ve etkiye sahiptir.

Bu makale boyunca lezbiyen, gey, biseksüel (veya bi) terimleri, aynı cinsiyetten çekiciliği olan bireyleri belirtmek için kullanılmıştır; transgender (veya trans), cinsiyet kimliği doğumda atanan cinsiyetten farklı olan bireyleri belirtmek için kullanılır ve interseks, cinsiyet özellikleri erkek veya kadın bedeninin tipik ikili kavramlarına uymayan bireyleri belirtmek için kullanılır. Bu terimler giderek daha yaygın olarak anlaşılırken, farklı bölgelerde ve/veya kültürlerde farklı terimler kullanılabilir.

İŞ İÇİN DAVRANIŞ STANDARTLARI

İnsan Hakları Bildirgesinden bir ilerleme



1948'de İnsan Hakları Evrensel Beynamesi kabul edildi ve bugün uluslararası insan hakları hukukunun önemli bir dayanağını oluşturuyor. Bildirgenin yürürlüğe girmesinden bu yana, Üye Devletler iki ana Sözleşmeyi (Medeni ve Siyasi Haklar ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin) ve ayrıca belirli durumlarda ve koşullarda insan haklarını koruyan bir dizi sözleşmeyi kabul etmişlerdir.

2000 yılında, iş dünyasının uyması gereken dokuz ilkeyi (daha sonra onuncu bir ilke eklendi) belirleyen BM Küresel İlkeler Sözleşmesi açıklandı - bunların arasında insan hakları, işçi hakları, çevre koruma ve yolsuzlukla mücadele bulunmaktadır.

2005 yılında John Ruggie, BM Genel Sekreteri'nin İnsan Hakları ve Ulusötesi Şirketler ve diğer Ticari İşletmeler Özel Temsilcisi olarak atandı.

2011 yılında BM İnsan Hakları Konseyi, BM İş ve İnsan Hakları Rehber İlkelerini onayladı. Yol Gösterici İlkeler Koru-Saygı-Çözüm çerçevesini oluşturmuştur; Devletin insan haklarını korumak yükümlülüğü vardır; şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu vardır; ve haklar ihlal edildiğinde çözüme erişim esastır.

İŞ VE İNSAN HAKLARINA İLİŞKİN BM KILAVUZ İLKELERİ: ŞİRKETLER İÇİN UYGULAMALAR

BM İnsan Hakları Konseyi tarafından Haziran 2011'de onaylanan İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin BM Rehber İlkeleri,⁵ ticari faaliyetlerle bağlantılı insan hakları üzerine olumsuz etki riskinin önlenmesi ve ele alınması için küresel standarttır. Şirketlere faaliyetlerinin olumsuz etkileri nedeniyle insan haklarına verilen zararı önleme ve azaltma sorumluluğu da dahil olmak üzere, insan hakları sorumluluklarını daha iyi anlamaları için bir çerçeve sağlar. İnsan haklarına saygı gösterme sorumluluğu nerede faaliyet gösterirlerse gösterebilir ve büyüklükleri, mülkiyetleri ve yapıları ya da endüstrileri ne olursa olsun, tüm işletmeler için beklenen küresel bir davranış standardıdır.

BM Yol Gösterici İlkelerine göre saygı gösterme sorumluluğunun birtakım etkileri vardır. Şirketler:

- Operasyonel politika ve prosedürlere yansıtılması gereken, ilgili iç ve dış uzmanlık tarafından bilgilendirilmiş bir insan hakları politikasına⁶ sahip olmalıdır. Kamuya açık olmalı, en üst düzeyde onaylanmalı ve personelin ve iş ortaklarının insan hakları beklentilerine işaret etmelidir;
- İnsan hakları durum tespiti yapın:
 - Gerçek ve potansiyel olumsuz insan hakları etkilerini belirlemek için
 - Bulguları ilgili iç işlevler ve süreçlerle bütünleştirmek için
 - İnsan hakları risklerini azaltmak için iş ilişkilerinde nüfuzunu kullanmak için
 - Olumsuz insan hakları etkilerine verilen yanıtların etkinliğini izlemek için
 - İnsan hakları üzerindeki etkilerini nasıl ele aldığını açıklamak için
 - Sebep olduğu veya katkıda bulunduğu olumsuz etkileri azaltmak veya ortadan kaldırmak için düzeltici faaliyetlerde bulunmak için, ve
 - Uygun davranışları desteklemeye yönelik teşvikler ve insan haklarına zarar verebilecek adımlar atılmasına karşı caydırıcı unsurlar da dahil olmak üzere, tüm personelin bildiği iç süreçler ve prosedürler oluşturmalıdır;
- Olumsuz insan hakları etkilerine neden olmuş veya katkıda bulunmuş olabilecekleri durumlarda, meşru süreçler aracılığıyla iyileştirme sağlamak veya bu konuda iş birliği yapmalıdır;
- Şikayetlerin erken ele alınabilmesi ve etkilenen tarafların bir çözüme doğrudan erişebilmesi için operasyonel düzeyde etkili şikayet mekanizmaları oluşturmalı veya bunlara katılmalı; ⁷ ve
- Etkilenen paydaşlar ve etkilenen topluluklarla katılım ve diyaloga dayalı operasyonel düzeyde mekanizmalar geliştirmeli. İş faaliyetlerini yürüttükleri ülkelerdeki LGBTİ'lerin durumunu anlayarak başlamalı.

KANUNİ BİR YÜKÜMLÜLÜĞE SAYGI DUYMAK KURUMSAL SORUMLULUK MU?

BM Yol Gösterici İlkeler, şirketlere yasal yükümlülükler getiren uluslararası bir belge oluşturmamaktadır. BM İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri uyarınca, saygı duyma konusundaki kurumsal sorumluluk, mevcut uluslararası hukuk ve sözleşmelere dayalı olarak beklenen bir davranış normudur. Ancak bu, saygı gösterilmesine ilişkin kurumsal sorumluluğun yasal yükümlülüklerle ilgisi olmadığı anlamına gelmez. Saygı gösterme sorumluluğu, ticari faaliyetleri düzenleyen iç hukukta veya şirketler ile kurumsal ve özel müşterileri ve tedarikçileri arasında daha sonra yargı yoluyla uygulanabilecek bağlayıcı sözleşme gerekliliklerinde yansıtılabilir. Şirketler ayrıca belirli durumlarda uluslararası insani ve uluslararası ceza hukuku kapsamında yükümlülüklerle tabi olabilir

LGBTİ'lerin üzerindeki potansiyel etkilerini daha iyi anlamak isteyen şirketler, iş faaliyetlerini yürüttükleri ülkelerdeki LGBTİ'lerin durumunu anlayarak başlayabilir.⁸ Ayrıca şirketler, LGBTİ'lerin özel olarak dahil edilmediğini görmek için kendi ayrımcılık yapmama politikalarını gözden geçirmelidir. Özellikle, ayrımcılığa karşı politikaları olan ve yasaların LGBTİ'lere koruma sağlamadığı bazı yerler de dahil olmak üzere birden fazla yargı alanında faaliyet gösteren şirketler, bu tür ayrımcılığa karşı korumayı operasyonları boyunca genişletmelidir. Bu tür politikalar küresel olmalı ve faaliyet gösterdiği ülkeye bakılmaksızın tüm ofisleri ve dünya çapındaki çalışanları kapsamalıdır.

Bu yaklaşım en dar anlamıyla "zarar vermeme" ilkesine sıkı sıkıya bağlı kalmayı gerektirir. Bu, iş ilişkilerine göre hareket etmek de dahil olmak üzere, şirketin davranışlarının hiç kimsenin insan haklarını gasp etmemesini sağlamak anlamına gelir. İnsan haklarına saygının insanların hayatlarına ve topluluklara önemli olumlu etkileri de vardır. Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine ulaşılmasına yönelik önemli bir katkıdır.

İşletmeler, bir politika taahhüdü yoluyla insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarını yerine getirmeyi taahhüt etmenin yanı sıra, sürmekte olan insan haklarına gereken özeni gösterecek bir süreç oluşturmalıdır. Böyle bir süreç, işletmelerin insan hakları üzerindeki etkilerini nasıl ele aldıklarını belirleme, önleme, hafifletme ve sorumluluk almalarını sağlayacaktır. Ayrımcılık ve diğer insan hakları ihlallerinin tespit edildiği durumlarda, işletmeler etkin bir çözüme erişim sağlamalı veya meşru onarım süreçleriyle iş birliği yapmalıdır. BM Yol Gösterici İlkeler, herhangi bir bağlamda, insan haklarına saygı gösterilmesine ilişkin kurumsal sorumluluğun, Devletlerin bu bağlamda kendi insan hakları yükümlülüklerini yerine getirme istekliliğinden veya kapasitesinden bağımsız olarak var olduğunu ve bu yükümlülükleri azaltmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Devletler ve işletmeler tarafından alınması gereken eylemler farklı ancak birbirini tamamlayıcı niteliktedir.

Şirketler insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarını yerine getirmenin ötesinde, iş yaptıkları ülkelerde LGBTİ'lerin hakları da dahil olmak üzere insan haklarını desteklemek için de önemli fırsatlara sahiptir. Şirketlerin oynayabileceği rol ve uygulanabilecek yaklaşımlar, sosyal ve yasal bağlama bağlı olarak değişecektir. Ancak dünyanın her yerinde ve yerel sayalara ve siyasi dinamiklere bakılmaksızın, şirketlerin LGBTİ'lerin katılımını ve güçlendirilmesini teşvik etmek, onları haksız muameleden korumak ve iş yerinde, piyasada ve topluluktaki ayrımcı uygulamalara meydan okumak için gerçekleştirebilecekleri eylemler vardır. İş dünyası LGBTİ çalışanlara, müşterilere ve topluluklara yönelik damgalanma ve önyargı düzeylerinin azaltılmasına hayati bir katkı sağlayabilir.

LGBTİ AYRIMCILIĞIYLA MÜCADELE İÇİN İŞLETMELER VE EKONOMİK DURUM

Şirketler öngörülen veya güncel ekonomik faydalar veya maliyetler ne olursa olsun insan haklarına saygı gösterme sorumluluğuna sahiptir. Şirketler nasıl sağlık ve güvenlik yönetmeliklerine, çevre koruma standartlarına ve asgari ücret hükümlerine uymak zorundaysa, uluslararası insan hakları standartlarına da bağlı kalmalıdır - bunun bir mali bir sonucu olsa bile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2008 Sosyal Adalet Bildirgesi'nin belirttiği gibi: "iş yerinde temel ilke ve hakların ihlali ileri sürülemez veya aksine meşru bir karşılaştırmalı üstünlük olarak kullanılamaz"¹²

Ancak buna ek olarak, insan hakları hususunu destekleyen kapsayıcılık için ticari ve ekonomik bir husus da vardır. LGBTİ'lere karşı da dahil olmak üzere ayrımcılık hem şirketler hem de topluluklar için olumsuz sonuçlar doğurarak, üretkenliği etkiler ve sosyal ve ekonomik kalkınmaya zarar verir. Aynı zamanda pazar payı kaybına da yol açar. Çok sayıda çalışmada çeşitlilik ve kapsayıcılık iş başarısı ile ilişkilendirilmiştir.¹³

MAKRO-EKONOMİK MALİYETLER

Belirli insan gruplarına yönelik her türlü ayrımcılığın ağır bir maliyeti vardır: yetenek havuzunu küçültmek, pazarları daraltmak ve ekonomik büyüme üzerinde bir engel olarak hareket etmek. Hindistan'a odaklanan 2015 Dünya Bankası araştırması, ülkenin LGBT topluluğuna karşı ayrımcılığın ülkeye potansiyel gayri safi yurtiçi hasılda yüzde 1,7'ye mal olduğunu buldu: 32 milyar dolar. 2017'de UNAIDS, küresel maliyeti yılda 100 milyar dolar olarak tahmin eden bir çalışma yayınladı.¹⁴ Williams Enstitüsü, kişi başına düşen GSYİH ile LGBTİ'ler için yasal haklar arasında pozitif bir ilişki buldu.¹⁵

KURUMSAL MALİYETLER

- İşe alım. İşverenler, yetenekli bireyleri cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri ve cinsiyet özellikleri gibi işten bağımsız veya işle ilgili olmayan özelliklere göre elelediğinde, işletmelerde standardın altında bir iş gücü kalır ve bu da iş teslim etme yeteneklerini azaltır. Yakın tarihli bir ABD araştırması, özgeçmişlerinde LBT olduğunu öne süren kadınların yaklaşık yüzde 30 daha az geri arandığını buldu.¹⁶
- Kalıcılık. Ayrımcılık, nitelikli LGBTİ çalışanlarını işlerini bırakmaya zorlayarak, işten ayrılmaya ilgili gereksiz maliyetlere ve yetenek kaybına neden olur. ABD'de, iş yerinde kendini izole hisseden gizli LGBT çalışanların, "açık" çalışanlara göre işlerini bırakma olasılıkları yüzde 73 daha fazla.¹⁷
- İş performansı. İşyerinde ayrımcılık ve önyargı üretkenliği bozar, devamsızlığa katkıda bulunur ve motivasyonu, girişimciliği ve şirket sadakatini azaltır. ABD'de, açık olmayan LGBT çalışanların yüzde 27'si bir çalışmada, iş yerinde kimliklerini gizlemenin onları konuşmaktan veya bir fikir paylaşmaktan alıkoymadığını söyledi.¹⁸ Çalışmalar, iş yerleri kapsayıcı olarak algılandığında, yalnızca LGBT personelin değil, genel çalışan katılımının arttığını göstermiştir.

"ÇEŞİTLİLİK KAR PAYI"

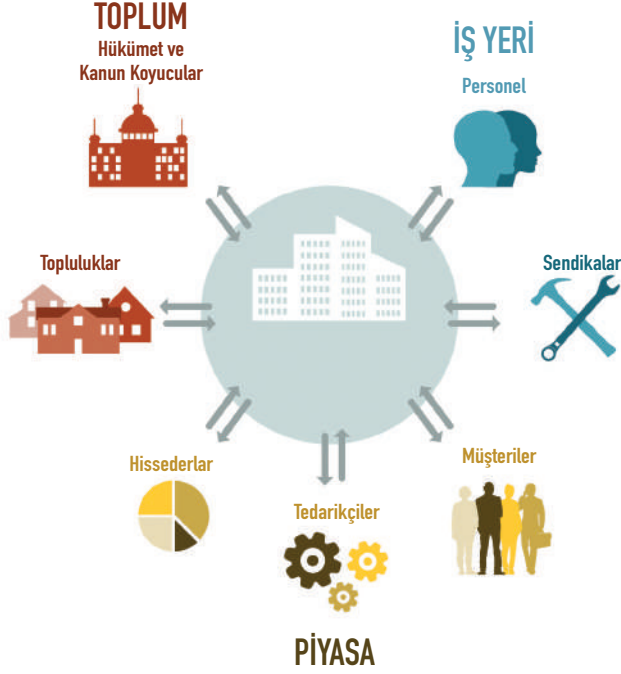
Harvard Business Review tarafından yapılan analiz, yüksek düzeyde çeşitliliğe sahip şirketlerin daha iyi performans gösterdiğini gösteriyor. ABD'deki daha çok çeşitliliğe sahip şirketlerdeki çalışanların, firmalarının pazar payının bir önceki yıla göre arttığını bildirme olasılığı yüzde 45 ve firmanın yeni bir pazara girdiğini bildirme olasılığı yüzde 70 daha fazlaydı. Yakın tarihli bir Credit Suisse araştırması, LGBT çalışanlarını benimseyen şirketlerin ortalama öz sermaye getirisi, nakit akışı yatırım getirisi ve kâr artışında daha iyi performans gösterdiğini de gösterdi.¹⁹

LGBT & MÜTTEFİK TOPLULUĞUNUN SATIN ALMA GÜCÜ

2015 yılında, LGBT tüketici segmentinin Küresel Harcama Gücü, mütefrik topluluğu oluşturan LGBT'lerin arkadaşlarının ve ailelerinin satın alma gücü hariç, yıllık 3,7 trilyon ABD doları olarak tahmin edildi.²⁰ 2007'de ABD'li yetişkinlerle yapılan ulusal bir anket, kendilerini gey ve lezbiyen olarak tanımlayan yetişkinlerin yüzde 88'inin tüm çalışanlar için eşit iş yeri faydaları sağladığı bilinen markaları, yüzde 77'sinin ise LGBT topluluğu için önemli olan kar amacı gütmeyen kuruluşlarını ve davaları destekleyen markaları dikkate alma olasılığının ve yüzde 58'inin, yiyecek ve içecek dahil, ürünleri ve hizmetleri doğrudan kendilerine pazarlayan şirketlerden hizmet satın almasının muhtemel olduğunu ortaya koydu.²¹ LGBT tüketici tercihi trendi basbayağı yükseliştedir ve aynı zamanda LGBT mütefrikleri arasında marka tercihini de artırdı. 2011 yılında, anket, ABD'li LGBT yetişkinlerin yüzde 87'sinin (2007'den bu yana %10'luk bir artış) LGBT topluluğu için önemli olan kâr amacı gütmeyen kuruluşları veya amaçları destekleyen markaları dikkate alma olasılığının yüksek olduğunu ve heteroseksüel yetişkinlerin yüzde 75'inin tüm çalışanlarına eşit iş yeri faydaları sağladığı bilinen bir markayı dikkate almalarının daha muhtemel olduğunu ortaya koydu.²²

İş yeri, Piyasa, Toplum: Zorluklar & Fırsatlar

İş yerinde, pazarda ve toplumda, işletmeler tipik olarak, iş yerindeki işçiler ve sendikalar, piyasadaki müşteriler, tedarikçiler ve hissedarlar ve toplumda sivil toplum, hükümetler ve kanun koyucular dahil olmak üzere LGBT ve interseks konularında çeşitli paydaşlarla ilişki kurar. Bu bölümde, bu çeşitli paydaşların katılımıyla ilgili zorluklar ve fırsatlar araştırılmaktadır.



Mevcut Davranış Standartlarında başlangıç noktası işletmelerin hali hazırda BM Rehber İlkele-ri uyarınca LGBTİ'lerin hakları dahil olumsuz insan hakları etkilerine karışmama sorumluluğ-u- dur. Bu, şirketlerin uyması gereken minimum standardı yansıtmaktadır. Ayrımcılık yapmamaya veya diğer durumlarda cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri temelinde hiçbir bireye karşı insan hakları ihlallerine neden olmamaya ya da katkıda bulunmamaya kadar ge-nişletilebilir. Bu yöndeki taahhütler politikadaki değişimlerin pratikteki değişimlere yansıdığını temin eden eylemlerle beraber olmalıdır.

Ancak bu sorumlulukları karşılamakla birlikte şirketlerin, LGBTİ topluluğunun üyelerine ya-pılan ayrımcılığa karşı koymaya katkıda bulunmak için bir fırsatı da vardır: diğer paydaşlarla çalışarak, destek sağlayarak ve bazı koşullarda LGBTİ'lere eşit haklar ve adil muamele lehine kamusal duruş olarak.

Amaç bir davranış şekli yerine başkasını buyurmak değil, ancak olası yanıtlar sağlamak, uy-gulanabilir uluslararası insan hakları standartlarından ve gözlemlenen kurumsal pratiklerden faydalanmaktır.

Yetenek İnovasyonu Merkezi, şirketlerin çalışanlarını korumak ve farklı yasal ve kültürel ortamlarda yerel LGBTİ topluluklarına katkıda bulunmak için çeşitli paydaşlarla etkileşim kurma yollarını tanımlamak için üç model²³ önerdi. Bu modeller, ulusal ve küresel şirketler için eşit olarak geçerlidir:



When in Rome



ELÇİ



SAVUNUCU

- **“When in Rome” yaklaşımı:** bir şirketin yerel koşulları dikkate alarak belirli küresel LGBTİ yanlısı şirket politikalarına istisnalar oluşturmasına olanak tanır. Şirketler, bu istisnalar konusunda şeffaf davranarak ve bireysel çalışanların belirli ilanlardan “vazgeçmelerine” izin vererek, çalışanlar adına tetikte olduklarını bildirirler. Örneğin, bir ICT şirketi ve uluslararası bir hukuk firması, LGBT çalışanların herhangi bir olumsuz kariyer etkisi olmaksızın, risklerle karşı karşıya kalabilecekleri belirli ülkelere seyahat etmeyi reddetmelerine izin verir. Bu yaklaşım bazı uluslararası personeli suistimal riskinden koruyabilse de yerel LGBTİ personelinin ve ilgili ülkelerde şirketten etkilenebilecek diğer LGBTİ’lerin haklarını korumak için çok az şey yapar ve bu ülkelerdeki daha geniş ayrımcılık kalıplarını değiştirecek hiçbir şey yapmaz. Hatta bazı durumlarda, ayrımcılığın sürdürülmesine katkıda bulunabilir ve şirketin insan haklarını ihlal etmekten kaçınma ve BM Yol Gösterici İlkeleri uyarınca insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerini ele alma sorumluluğunu yerine getiremeyebilir.
- **“Elçi” yaklaşımı:** yerel bağlamdan bağımsız olarak, LGBTİ’lerin haklarına başka türlü saygı gösterilmediği veya korunmadığı yargı alanlarında güvenli alanlar yaratarak, makul şekilde yerel personel arasında daha fazla hoşgörünün teşvik edilmesine yardımcı olurken kurumsal politikaları uygular. Örneğin, büyük bir finans şirketi, bu korumaların iç hukukta bulunmadığı yargı alanlarında çitayı etkin bir şekilde yükselterek, ofislerinin olduğu her yerde küresel ayrımcılık karşıtı politikaları uygular. Unutulmamalıdır ki, “Elçi” yaklaşımı ile çalışanlar genellikle yalnızca iş yeri içerisinde korunmaktadır.
- **“Savunucu” yaklaşımı:** yasal korumaları güçlendirmek ve ilgili ülkede LGBTİ işçiler için daha kabul edilebilir bir ortama katkıda bulunmak için yerel çalışma düzenlemelerini ve LGBTİ’leri etkileyen diğer yerel yasaları etkilemeye çalışır. Bu tür bir savunuculuğun halka açık ve yüksek sesle olması gerekmez; özel konuşmalar ve sessiz diplomasi yoluyla olabilir. Birçok hükümet, dış baskı veya savunuculuğa yanıt olarak bunu yapıyor muş gibi görünüyorsa, mevcut yasaları veya uygulamaları değiştirmeye daha az istekli olabilir.

Bir şirket, verilen herhangi bir bağlamda yasal ve sosyal tutumların lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve intersekslere karşı tek tip olarak aynı olmadığını akıldta tutarak, faaliyet gösterdiği yetki bölgelerinde geçerli olan yerel koşullara bağlı olarak üç modeli aynı anda kullanabilir.²⁴ Örneğin, bir şirket yasal olarak memnuniyet verici ama kültürel olarak LGBTİ'lere düşman olan bir yerde elçi duruşu benimserken, aynı anda yasa ve normların geride kaldığı başka bir yerde LGBTİ'ler için eşit haklar konusunda daha güçlü bir şekilde bastırabilir.

Uyarlanabilir bir yaklaşımın erdemi esnekliktir. Risk, bağlama bağlı olarak, tutarsızlık, potansiyel olarak küresel politikaları zayıflatma ve bazı durumlarda ayrımcılığı sürdürme ve BM Yol Gösterici İlkeler ve Davranış Standartlarında yer alan insan haklarına saygı gösterme konusundaki kurumsal sorumluluğun ve muhtemelen yasal/sözleşme sorumluluklarının gerisinde kalmasıdır. Örneğin, ABD'nin North Carolina eyaletinde LGBTİ'lerin ayrımcılığı karşı korunmasını reddeden bir yasaya karşı güçlü bir duruş sergileyen bir şirket, gey ve trans olmanın suç sayıldığı Malezya'da da faaliyet gösterdiği için ikiyüzlülükle suçlandı. Diğer bir risk ise aktif bir eğitim programı, uygulaması veya yaptırımı olmayan bir "Elçi" politikasının arkasına saklanmaktır. Bu riskler, herhangi bir insan hakları gereken önemi gösterme sürecinin ve zararı ortadan kaldırmak veya azaltmak için atılan uygun adımların bir parçası olarak incelenmeli ve analiz edilmelidir.

Bir şirketin kamu savunuculuğu modelini (personelinin güvenliği gibi) tercih etmemek için iyi bir nedeni olabilir ve bazı toplumlarda sessiz diplomasi ve çeşitlilik ve kapsayıcılık için verilen destek genel olarak kamuya açık açıklamalardan daha etkili sonuçlar verebilir. Uygulandığı yerlerde, her zaman yerel sivil toplumla işiştare içinde geliştirilmesi gereken kamu savunuculuğunun mutlaka yetkilileri eleştirmesi gerekmez; daha ileri adımlar için çağrıda bulunurken, insan haklarının korunmasını ve geliştirilmesini artıran olumlu girişimleri destekleyerek olumluyıcı olabilir.

Şirketlerin bir ülkeden diğerine yaklaşımında belirli bir dereceye kadar esnekliğe ihtiyaç duyulmasına rağmen şirketler, insan haklarını ihlal etmeme ve olumsuz insan hakları etkilerini ele alma konusunda asgari standardı karşılamalıdır ve amaç, şirket nerede faaliyet gösteriyor olursa olsun iyileştirmeler yaratmak olmalıdır. Sonuç olarak, insan hakları evrenseldir, bölünemez, devredilemez, birbirine bağımlıdır, birbiriyle bağlantılıdır ve tamamlayıcıdır ve belirli bağlamlarda belirli haklar veya insan grupları için istisnalar oluşturmak insan haklarını zayıflatma riski taşır ve mümkün olan her yerde bundan kaçınılmalıdır. "When in Rome" son çare olarak pragmatik bir fayda sağlayabilir, ancak adaletsizliği ve ayrımcılığı meşurlaştırma ve güçlendirme riski taşır ve bazı durumlarda uluslararası standartların ve diğer yasal/sözleşme yükümlülüklerinin gerisinde kalabilir. Uygulandığı durumlarda, asgari olarak şirket, LGBTİ çalışanlara ve diğer LGBTİ'lere yönelik olanlar da dahil olmak üzere insan hakları ihlallerine neden olmadığından veya bunlara katkıda bulunmadığından emin olmalıdır ve şirketin neden olduğu veya katkıda bulunduğu olumsuz etkileri ele almak için koruyucu/iyileştirici önlemler yürürlükte olmalıdır.

Bu üç modeli faaliyet gösterdikleri belirli bağlamlara uygularken şirketler, her bir paydaşla ilgili zorlukların ve onlar için mevcut olan pratik yaklaşımların farkında olmalıdır.

Aşağıdaki bölüm, şirketlerin LGBTİ'lere karşı sorumluluklarını nasıl yerine getirebileceklerini ve yedi kategorideki paydaşlarla etkileşim kurarak haklarını nasıl destekleyebileceklerini incelemektedir: işçiler ve temsilcileri, müşteriler, tedarikçiler, hissedarlar, topluluklar, sendikalar ve hükümetler ve kanun koyucular. Bu paydaşlar birbirleriyle alakalı olabilirler, bu makale her kategoriyi ayrı ayrı ele almaktadır. Her alt bölüm, her bir paydaş kategorisiyle etkileşimin zorluklarını ve potansiyel faydalarını ve bazı pratik yaklaşımları vurgulamaktadır.

İş Yerinde



PERSONEL

LGBTİ kapsayıcı iş yeri politika ve uygulamalarını genişletmek ve LGBTİ işçilerin ve temsilcilerinin emniyet ve güvenliğini sağlamak, işletmeler için bir dizi yasal, kültürel ve organizasyonel zorluk doğurabilir. Eşcinsel ilişkilerin, transların ve/veya cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğine ilişkin kamusal tartışmaların suç sayıldığı ülkelerde belirli yasal sonuçlar olabilir. Ayrıca, şirketler farklı kültürel ve kurumsal ortamları yönlendirmeli ve bunları yönetmelidir.

Birçok ülkede, örneğin, eşcinsel ilişki içinde olan lezbiyen, gey ve biseksüel çalışanlar ve trans çalışanlar yüksek kovuşturma riski altında olabilir. Bu, herhangi bir iş için bir risktir ve ağır şekilde düzenlenmiş sektörler için ek karmaşıklıklar bulunur. Örneğin finansal hizmetlerde, istihdam koşulları, cezai mahkumiyetin istihdamın feshi ile sonuçlanmasını gerektirebilir.

Ayrıca LGBTİ'lere yönelik sistematik şiddet ve ayrımcılığın sağlıkları, eğitim fırsatları ve istihdam seçenekleri üzerinde olumsuz etkisi olabilir. Bu sorun küresel bir sorun olsa da şirketler bu tür yapısal eşitsizliklerin ele alınmasına katkıda bulunmada proaktif bir rol oynayabilir ve oynamalıdır.

Şirketlerin kendi uygulamalarını ve operasyonel politikalarını uluslararası insan hakları standartlarıyla uyumlu hale getirmek için çalışırken yerel manzarayı dikkatli bir şekilde ele almaları gerekir. Bu, iş yerinde ve ötesinde ayrımcılığa ve tacize karşı potansiyel yasal koruma eksikliğini, transların cinsiyet kimliğinin yasal olarak tanınmamasını veya bu tanımaya yönelik ağır ve taciz edici kısıtlamaları ve aynı cinsiyetten çiftlerin ve onların ebeveynlik görevlerinin yasal olarak tanınmamasını içerir. Diğer faktörler arasında konuşma veya örgütlenme özgürlüğü üzerindeki kısıtlamalar, nefret saikli şiddet riski, ebeveyn veya aile tarafından reddedilme riski ve düşmanca bir sosyal çevredeki çalışanlar üzerindeki etki sayılabilir.



Pratik Yaklaşımlar

Personelle ilgili endişeleri ele almanın ilk adımı, istenilen belirli sonuçları belirten ve bu sonuçların karşılanıp karşılanmadığını belirlemek için bir çerçeve oluşturan etkili bir kurumsal çeşitlilik ve içermeye politikasıdır. Etkili bir politika, şirketin çeşitlilik ve kapsayıcılık taahhüdünü açıkça ifade etmeli ve cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve ifadesi ile cinsiyet özellikleri/interseks statüsüne açıkça ve özel olarak atıfta bulunmalıdır. Şirketin sorumluluklarını ve çalışanların sorumluluklarını ve politikayı ihlal etmenin sonuçlarını açıklamalıdır.

Bir sonraki adım, çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejisini ileriye götürmek için sponsorluk ve taahhütle birlikte, çalışanlar, sendikalar ve yönetim de dahil olmak üzere kilit iç paydaşlardan satın alımı sağlamaktır.

Hatta bazı şirketler bu taahhüdü üst düzey yöneticilerin ikramiyelerine ve performans çerçevelerine doğrudan kodlamıştır. Diğer bir adım, küresel bir uygulama stratejisine sahip olmaktır - birçok şirketin, LGBTİ'lere eşit haklar ve adil muamele kavramlarının iyi kurumsallaştırılmadığı veya yerel kültür ve inançlara yönelik bir tehdit olarak görülebileceği pazarlarda genişlediğini unutmayın. Şirketlerin, yerel bağlamı daha iyi anlamak için başta yerel paydaşlar olmak üzere paydaşlarla ilişki kurması kritik öneme sahiptir.

Küresel olarak LGBTİ çalışanlar için bir destek ağı oluşturulması önerilir - belirli ülke bağlamlarında bu yalnızca sanal bir ağ olarak mevcut olsa bile (ilgili çalışanların ve temsilcilerinin mahremiyeti ve güvenliğine ilişkin meşru endişeler nedeniyle).

Bu çeşitlilik ve içermeye çabalarının izlenmesi ve sürdürülmesi çok önemlidir. Üst yönetim ve/veya yönetim kurulu düzenli ilerleme raporları almalıdır. Üst düzey bir görevli, çeşitlilik ve içermeye girişimlerini denetlemeli ve yönlendirmeli ve düzenli çeşitlilik ve dahil etme eğitimi ve öğretimi olmasını sağlamalıdır. Son olarak, şirketler üst düzey liderlik ve yönetim kurulu pozisyonları için çeşitli aday havuzunu teşvik etmek için proaktif adımlar atmalıdır.

Bu işe alım ve terfi çabaları üst yönetimle sınırlı kalmamalıdır. Yapısal ayrımcılık ve LGBTİ'lere yönelik şiddet konularını ele almak için şirketler, özellikle LGBTİ topluluklarının daha marjinalleşmiş üyeleri için hedefe yönelik sosyal yardım uygulaması ve özel eğitim ve işe alım programları da dahil olmak üzere karşılaştıkları eşitsizliklerle mücadelede katkıda bulunmak için proaktif adımlar atabilir.

Farklı ülkelerdeki LGBTİ örgütleri, kapsayıcı iş yeri politikaları ve uygulamaları konusunda işverenler için kılavuzlar hazırlamıştır. HRC, Stonewall, Community Business, Workplace Pride veya ACON'un kaynakları, çeşitli bir işgücünü işe almak, çalıştırmak, kapsamak, geliştirmek, kaybetmemek, bütünleşmek ve motive etmek için somut stratejileri ve en iyi uygulamaları sağlamaktadır.²⁵



Ayrımcılıkla uğraşırken, birçok şirket sendikalar arasında doğal müttefikler bulmuştur.²⁶

Örneğin, Kuzey İrlanda'da sendikalar dini veya mezhepsel ayrımlıklar arasında köprü oluşturmada olumlu bir rol oynamıştır. Benzer şekilde, sendikalar işçilere ve temsilcilerine adil muamele ve en yüksek uluslararası standartlara kurumsal uyum hedefleri arasındaki doğal uyum göz önüne alındığında, ayrımcılıkla mücadeleye önemli bir katkı sağlayabilir.

1981 gibi erken bir tarihte, Kanada Posta İşçileri Sendikası (CUPW), Kanada'da cinsel yönelim temelinde ayrımcılığı yasaklayan bir toplu sözleşmeye dili dahil eden ilk sendika oldu. CUPW örneğini takiben, diğer sendikalar çok geçmeden bir pazarlık önceliği olarak ayrımcılık yapmamayı

ekledi ve 1985'te kütüphane çalışanlarını temsil eden bir sendika, üyeleri için hayat arkadaşı sosyal yardımları kazandı. 1980'lerde, gey ve lezbiyen aktivistler ile İngiliz maden sendikaları arasındaki ittifaklar, Birleşik Krallık'taki gey ve lezbiyen topluluğa verilen desteğin genişletilmesinde rol oynadı. Bunlar, madenci işçi gruplarının çeşitli gey onur yürüyüşleri ve etkinliklerine katılımını ve 1985 İşçi Partisi konferansında, İşçi Partisi'nin gey ve lezbiyen topluluk üyeleri için eşit hakları desteklemesini taahhüt eden benzeri görülmemiş bir kararın kabul edilmesini içeriyordu.²⁷ Maden işçileri grupları, aynı zamanda, yerel makamlar tarafından eşcinselliğin sözde "teşvik edilmesini" kısıtlayan Yerel Yönetim Yasası'nın 28. Bölümüne karşı 1988 kampanyasında Birleşik Krallık'taki gey ve lezbiyen topluluğunun en açık sözlü müttefikleri arasındaydı.



Pratik yaklaşımlar

Şirketler, başlangıç noktası olarak, LGBT'lere karşı ayrımcılıkla mücadele etmek için belirli sendika politikaları geliştirme çabalarında sendikaları destekleyebilir ve koordine edebilir. Sendika politikaları, olumlu bir ortam yaratma ve LGBT sorunlarının görünürlüğüne artırma etkisine sahip olabilir. İşverenlerin kendileri olarak sendikalar, kendi LGBT işçilerinin ve temsilcilerinin eşit hak, menfaat ve sosyal yardımlarını sağlamaya yönelik açık politikalar uygulayarak iyi bir örnek uygulama oluşturmaktadır. Ayrıca, LGBT sendika üyelerinin bir araya gelme ve örgütlenme ve LGBT desteği, ağ oluşturma ve konferansları için kaynak sağlama çabalarını desteklemelidirler.

Sendikalar ayrıca daha geniş LGBT topluluğuyla ilişki kurma fırsatına sahiptir. Bu, sendikanın toplumsal adanmışlığına ve LGBT etkinliklerinde LGBT sivil toplum örgütleriyle ortak çalışmaya dönüşebilir. İngiliz sendikası UNISON, London Pride March'a ilk sponsor olduğunda, bazılarında alakasız görünen bir faaliyete para harcamaya karşı önemli bir sendika muhalefeti vardı. Ancak sendikanın görünür adanmışlığı üyeler tarafından iyi karşılandı ve diğer işçi örgütleri üzerinde olumlu bir etkisi oldu.

İşverenlerin son derece ciddi bir şekilde kapsamlı eşitlik eylem planları geliştirmek için sendikalarla birlikte çalışması gerekiyor. Bunun merkezinde, şirketlerin politikalarında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet özelliklerine özel atıfta bulunan bir fırsat eşitliği beyanı bulunmalıdır. Sendikalar, bireysel yöneticilerin tutum ve yargılarına mümkün olduğu kadar az şey bırakarak planların uygulanmasına ilişkin rehberlik görüşmeleri yapmalıdır. Planların tanıtım kampanyalarını ve uygulamanın izlenmesini içermesi gerekir.

İtalya'da büyük bir sendika olan Confederazione Generale Italiana del Lavoro'nun İtalyan işletmelerinde insanları ayrımcılığa karşı koruma ve ayrımcılığın meydana geldiği durumlarda başvurulmasını sağlayan davranış kurallarının uygulanmasını teşvik etmesi, bu tür bağlılığın bir örneğidir. Emilia Romagna bölgesinde, sendikanın bir LGBT sivil toplum kuruluşu olan Arcigay ile sendika üyeleri arasında ve iş yerinde LGBT'lere olan algıyı değiştirmeyi amaçlayan bir anlaşması bulunmaktadır.

Piyasada



MÜŞTERİLER

Ayrımcılık, tüketici talebi açısından şirketler üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir. Artık birçok tüketici, işletmelerin dünya çapındaki LGBTİ'lerin haklarını konuşmasını ve savunmasını bekliyor. LGBTİ'lerin haklarının sistematik olarak ihlal edildiği ülkelerde faaliyet gösteren bir şirket, bu ülkelerde, şirketin kendi ülkesinde ve diğer pazarlarda tüketicilerin değerleriyle tutarsız bir pozisyon alması konusunda baskı altında hissedebilir. İşletmeler, davranışlarının insan hakları üzerindeki etkisini her zaman değerlendirmeli ve zararını azaltacak ve ortadan kaldıracak şekilde hareket etmelidir, ancak çoğu ayrımcılığa aktif olarak karşı çıkmanın bazı ticari faydalar da getirdiğini görmektedir. Tüketicilerin kendilerini çevre, çalışma, sosyal ve insan hakları standartlarını karşılamaya adanmış şirketlerle özdeşleştirdiği ve onları ödüllendirdiği birçok ülkede sosyal açıdan sorumlu tüketime yönelik bir eğilim vardır. Bu pazar segmentleri büyüklük bakımından farklılık gösterir ancak etkilidir ve kıtalar arasında desteği mobilize etmek için sıklıkla sosyal medyayı kullanır.

Benzer şekilde, şirketler ayrımcılık yaptığında veya başka bir şekilde insan hakları ihlallerine neden olduğunda veya katkıda bulunduğu, bazı ülkelerdeki tüketiciler, işlerini başka bir yere taşımayı bilfiil seçerek daha fazla tepki veriyor. Elmaslar, çikolatalar, şeker içeren alkolsüz içecekler, genetiği değiştirilmiş bileşenler içeren gıdalar, adil ticaret çiftçilerinden satın alınan kahveler, swaetshop koşullarında yapılmayan giysiler talep eden koalisyonlar ile uğraşan endüstriler, bu tür tüketici seferberliği olarak görülen sektörlere örnektir.

Bu, özellikle kurumsal sosyal sorumluluğun kanıtlarına duyarlı olan LGBTİ tüketiciler için kesinlikle doğrudur. Örnek olarak, yakın tarihli bir anket Polonyalı LGBT tüketicilerin yüzde 68'inin LGBT dostu markaları seçmeyi tercih ettiğini ve Polonyalı LGBT tüketicilerin yüzde

91'inin "homofobik" olarak algılanan markaları satın almayı bırakacağını veya onları protesto edeceğini gösterdi.²⁸ Belki de şaşırtıcı olmayan bir şekilde, marka odaklı şirketlerin sosyal odaklı politikaları benimseme ve standartlar belirleme olasılığı diğerlerinden daha yüksektir.

Tüketici baskısı her iki yolu da kesebilir. Amaca yönelik satın alma, LGBTİ'lerin insan haklarına karşı çıkan sivil toplum kuruluşları tarafından benimsenebilir. Bazı şirketler, bu konulardaki duruşlarının bir sonucu olarak tüketicilerden ürünlerini boykot etmeleri beklenen çevrimiçi kampanyalarla karşılaşır.



Pratik yaklaşımlar

Birçok şirket, insan haklarına saygı ve olumlu sosyal değişime katkıda bulunma taahhüdü üzerine kurulu sosyal amaç ileten markalar oluşturmaya yatırım yaptı. Bu, bir şirketin gücünden faydalanabilir ve, bu durumda LGBTİ'lere karşı ayrımcılığın sona erdirilmesi de dahil, olumlu bir sosyal etki yaratma konusunda etkili olabilir. Aynı zamanda, şirketlerin personel, tedarikçiler ve diğer paydaşlarla ilgili şirket politikalarının LGBTİ'ler de dahil olmak üzere insan haklarına saygı duymasını ve pazarlama mesajlarıyla tutarlı olmasını gerektirir.

Şirketler, çalışanların bu çabalara katılımını artırmak için tasarlanmış LGBTİ İş Kaynak Gruplarına (BRGler) giderek daha fazla güveniyor. Bazı şirketler bunlara Çalışan Kaynak Grupları (ERG'ler) veya ortak ağlar da der. LGBTİ BRG'ler, iş yerlerinde bir araya gelen ve kurumsal hedeflerle uyumlu çeşitli, kapsayıcı bir iş yerini teşvik ederek üyeler ve kuruluşlar için bir kaynak olarak hizmet eden gönüllü LGBTİ çalışanları gruplarıdır. Bunlar, akran grubu desteği oluşturmanın oturmuş bir yoludur. Benzer sorunları yaşayan insanlar, başkalarına çok daha özgün ve bilgi sahibi olarak destek sunabilir. Genellikle LGBTİ meslektaşlarını birbirine bağlamak için resmi olmayan forumlar olarak başlayan bu gruplar, birçok şirkette daha resmi hale geldi ve şirketten destek aldı. Şirketler, pazarlama mesajlarının müşteri toplulukları ile uyumlu olduğundan emin olmak, pazar bilgileri elde etmek ve geleneksel olarak dahil olmadıkları pazar segmentlerine daha fazla erişmek için BRG'lerden yararlanır. Bu, müşterilere ve markaya yardımcı olur ve çalışanların katılımını sağlar.

TEDARİKÇİLER

BM İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, bir şirketin kendi faaliyetlerinin yanı sıra ortakları, tedarikçileri, ortakları ve yan kuruluşlarıyla olan iş ilişkilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkabilecek olumsuz insan hakları etkilerini belirlemenin ve değerlendirmenin de önemli olduğuna işaret eder. BM Yol Gösterici İlkelerde belirtildiği gibi, bir şirket insan haklarına gereken önemi gösterme kapsamında "iş ilişkileriyle faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olabilecek olumsuz insan hakları etkilerini" dikkate almalıdır.

Bu önemlidir çünkü şirketler, doğrudan çalışanları olmayabilecek işçilere giderek daha fazla bel bağlamaktadır. Bir sendika araştırmasına göre, çok uluslu şirketlerin küresel işgücünün yalnızca yüzde altısı doğrudan çok uluslu şirketler için çalışıyor; geri kalanı - yüzde 94 - firmaların tedarikçileri için çalışıyor.²⁹ Küreselleşme, her zamankinden daha karmaşık kurumsal yapılara ve ilişkilere³⁰ yol açmıştır, ancak bu yapılar, insan haklarına saygı gösterme konusundaki kurumsal sorumluluğu azaltmaz.

Şirketlerin yalnızca insan hakları ihlallerine neden olmaktan veya bunlara katkıda bulunmaktan kaçınmaları değil, aynı zamanda tedarikçilerle de dahil olmak üzere iş ilişkileri yoluyla doğrudan bağlantılı oldukları olumsuz insan hakları etkilerini ele almak için nüfuzlarını kullanmaları beklenir.

Tedarik zinciri boyunca LGBTİ'leri etkileyen olumsuz insan hakları etkileri ortaya çıkabilir. İnsan haklarına saygı gösterilmesine ilişkin kurumsal sorumluluk, yalnızca kişinin kendi organizasyonu içinde LGBTİ'lerin haklarına saygı gösterilmesini sağlamaya çabalamayı değil, aynı zamanda tedarikçilerin ve iş ortaklarının davranış biçimlerine de dikkat etmeyi içerir.



Pratik yaklaşımlar

Bir şirket, iş ilişkisinin ticari veya itibar açısından önemi de dahil olmak üzere, bir tedarikçiyle olan ilişki-
sindeki nüfuzunu, LGBTİ'lere adil davranılmasını ve haklarına saygı gösterilmesini sağlamak için - örneğin
bağlayıcı insan hakları ve ayrımcılık yapmama sözleşme maddeleri yoluyla - kullanabilir. Bazen şirketin
satın alma gücü aracılığıyla nüfuz etkisi vardır: tedarikçiler ticari iş ilişkilerini sürdürmek isterler ve bu işi
sürdürmek için müşterilerinin gerektirdiği önlemleri alırlar. Bu tür gereksinimleri tedarik sürecine entegre
etmek, bunları tedarikçilere açıklamak ve tedarikçilerin bu tür politikaları etkin bir şekilde uygulamalarına
destek olmak, etkiyi başarmak için kritik adımlardır.

Birçok şirketin çeşitlilik ekipleri, sözleşme teklif fırsatlarını LGBTİ'lere ait işletmelerle genişletmek için satın
alma departmanlarıyla ortak çalışır. Örneğin bir finansal hizmetler şirketi, LGBT'lere ait tedarikçilerden
oluşan bir veri tabanı oluşturmuş ve bu satıcılara ürün ve hizmetler için sözleşme fırsatları açmıştır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde, İnsan Hakları Kampanyası Vakfı'nın yıllık Kurumsal Eşitlik Endeksi,
anketlerinde Kamu Katılımı bölümünde tedarikçi çeşitlilik programlarını değerlendirir. 2013 Endeksinde,
işverenlerin yüzde 50'si tedarikçi çeşitliliği programlarına sahip olduğunu bildirdi. Bunların yüzde 57'si çe-
şitlilik programlarının LGBTİ'lere ait işletmeleri içerdiğini bildirdi. Endeksin bir sonraki kriter seti, tedarikçi
çeşitliliğine daha açık bir şekilde odaklanacaktır.

HİSSEDARLAR

LGBTİ katılımını savunamayan şirketler, sosyal açıdan sorumlu fonlar da dahil olmak üzere yatırımlarını kaybetme riskiyle karşı karşıya kalabilir.

1990'ların sonlarından bu yana yatırımcılar, şirketlerin faaliyet gösterdikleri toplumlara katkıda bulunma ve potansiyel olarak iyileştirmede oynadıkları rolü giderek daha fazla fark ettiler. Şirketler giderek kendilerini şirketlerin insan haklarına saygı göstermelerini bekleyen aktivist yatırımcılarla karşı karşıya buluyor. BM İş ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin geliştirilmesi hem bu değişimi yansıtıyor hem de daha da gelişmesine katkıda bulunuyor.

Bazı durumlarda, hissedar baskısı, ibreyi politikadan uygulamaya geçirmeye yardımcı olabilir. Geçmişte, şirketlerin insan hakları standartlarına uymaları yönündeki baskı, kurumsal bir beyan şeklinde genel bir taahhüt ortaya çıkarmış olabilmektedir, bugün şirketlerin bu tür taahhütleri operasyonel hale getirmek için gereken politikaları ve önlemleri uygulamaya koyacağına dair artan bir beklenti var.

Hissedarların LGBTİ'lere veya başka herhangi bir gruba karşı ayrımcılığa karşı sahip olabilecekleri kolektif pozisyonu değerlendirmek zor olsa da, hissedarların LGBTİ kapsayıcı aktivizmi giderek daha görünür hale geliyor.³¹ Hissedarlar, hissedar teklifleri veya kararları da dahil olmak üzere, şirketin bu konulardaki kararlarını çeşitli şekillerde etkiler. Örneğin 2014'te, 210 milyar dolarlık varlığa müşterek olarak sahip olan veya bunları yöneten bir hissedar grubu, ABD'de halka açık 20'den fazla şirkette LGBT ayrımcılık karşıtı politikaların ve eşit fayda politikalarının ülke dışına genişletilmesi çağrısında bulunan kararlar verdi. Yatırımcılar, dünyanın bazı yerlerinde LGBT'lerin karşılaştığı çok çeşitli ve genellikle sert yasal ve kültürel ortamlar ve bu ortamlarda faaliyet gösteren şirketler için ilgili riskler hakkında endişelerini dile getirdiler. Mektupta³² ayrıca, bu tür işçiler ve temsilcilerinin karşılaştığı tehditler veya zulme karşı kurumsal hazırlık konusunda netlik aranıyordu.

Hissedarlar ayrıca bazı durumlarda, şirketlerin LGBTİ'lerin insan haklarını destekleme kararları ve ardın-

dan gelen boykot çağrıları hakkındaki endişelerini dile getirmek için yatırımcı toplantılarını kullandılar. Bu tür kararlar arasında LGBTİ eşitliği konusunda kamusal bir duruş sergilemek veya cinsiyet kimliğine uygun olarak translara tuvalet olanakları sunmak yer alıyordu. 2013 yılında Starbucks CEO'su böyle bir hissedarın sorusuna şu şekilde yanıt verdi: "Her karar ekonomik bir karar değildir. [...] Bu kararı verdiğimiz mercek insanımızın merceğidir. Bu şirkette 200.000'den fazla kişiyi istihdam ediyoruz ve çeşitliliğe kucak açmak istiyoruz. Her türden."³³ Hissedarlar yönetimle karşı karşıya geldiğinde ve LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılık yapılmamasını yaygınlaştıran kurumsal politikalara karşı çıktıklarında, şirketlerin ulusal yasalara veya uluslararası standartlara bağlı kalmayı da içeren insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu vardır. Bir şirket normalde kadınlara erkeklerden daha az ödeme yapılması gerektiğini söyleyen bir kararı kabul etmez; aynı ilke ile şirketler, hissedarların LGBTİ çalışanlarının haklarını kısıtlayabilecek kararlara katılmamalıdır.



Pratik yaklaşımlar

Gittikçe artan sayıda kanıt, kendilerini çeşitliliğe ve kapsayıcılığa adanmış işletmelerin piyasalar tarafından ödüllendirildiğini göstermektedir.³⁴ İnsan haklarına saygı göstermeyi taahhüt eden ortaklar arayan yatırımcılar ve işletmeler, BM Yol Gösterici İlkelerine uygun hareket eden şirketlere giderek daha fazla yöneliyor. Bu tür bir piyasa baskısı, birçok şirketi BM Yol Gösterici İlkeleri operasyonel hale getirmek için daha fazla adım atmaya ve yıllık raporlarında performanslarının ve uluslararası standartlara bağlılıklarının doğru bir hesabını sunmaya teşvik edecektir. Raporlamada ortaya çıkan standartlar³⁵ ve performanslarını ölçmek için kıyaslama³⁶ arayan daha fazla şirketle birlikte, yatırımcılar muhtemelen kayıtları iddialarıyla eşleşen ve eylemleri uluslararası standartlarla tutarlı olan şirketleri ararlar.

Çeşitliliğe ve kapsayıcılığa değer veren bir şirket kültürü, bir şirketin adil bir işveren olarak itibarını güçlendirir, daha geniş bir nitelikli aday havuzunu çeker, çalışanların moralini ve üretkenliğini artırır, yeniliği teşvik eder ve ayrımcılık ve taciz risklerini azaltır. Bu bağlamda alınan girişimler, bir şirketin yıllık raporu, sürdürülebilirlik raporları ve hissedar haber bültenleri dahil olmak üzere hem hissedarlara hem de genel halka açık bir şekilde iletilebilir.

Toplumda

TOPLUMLAR



LGBTİ'ler için küresel insan hakları manzarası oldukça çeşitlidir ve sürekli değişmektedir.³⁷

Sahadaki koşullar hızla geliyor: çoğu yerde iyileşiyor, bazı durumlarda kötüleşiyor. Ülkeler ve hatta topluluklar içinde – lezbiyenler, gey ve biseksüeller, trans ve interseksler – LGBTİ'lere yönelik muamelede, hepsi farklı türlerde şiddet, ayrımcılık ve diğer insan hakları ihlallerine maruz kalsa da, önemli farklılıklar olabiliyor. Ayrıca, hukukta ve politikalarda kaydedilen ilerleme, insanların yaşamlarının gerçekliğine çok az benzerlik gösterebilir. Önyargı, gerekli yasal reformlar gerçekleştirildikten çok sonra bile tüm toplumlarda bir düzeyde varlığını sürdürmektedir.

Şirketlerin, aile reddi, suistimaller ve sağlık, barınma ve eğitime erişimdeki zorluklar, şiddet ve tacize karşı korunma eksikliği ve ifade, örgütlenme ve toplantı özgürlüğü üzerindeki kısıtlamalar gibi birçok LGBTİ'lerin toplumda karşılaştığı daha geniş zorlukları anlaması gerekiyor. Giderek artan bir şekilde LGBTİ toplulukları, LGBTİ'lere yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik tüm çabalarda ilk sesin dahil edilmesinin önemine işaret eden "bizziz hakkımızda hiçbir şey"³⁸ kavramını benimsiyor. Bu, herhangi bir sosyal sorunu için geçerlidir - sorunu yaşayanlar genellikle sorunu iyi anlayanlardır ve onu nasıl alacaklarını iyi bilirler.



Pratik yaklaşımlar

Yerel LGBTİ gruplarıyla ortaklıklar, LGBTİ topluluğuna uzun vadeli bağlılığı gösterir ve şirketlerin topluluk üyelerinin karşılaştığı zorlukları daha iyi anlamalarına yardımcı olabilir. Bu tür ortaklıklar, kurumsal politika oluşturma konusunda bilgilendirebilir ve şirketlerin olumlu sosyal değişimi teşvik etmesi ve desteklemesi için bir yol sağlayabilir.

LGBTİ'lere karşı ayrımcı tutumların özellikle yaygın olduğu toplumlarda, bir şirketin değişime katkıda bulunmasının en pratik yolu topluluk örgütlerine ve etkinliklere finansal destek olabilir - ve bazı durumlarda görünür bir kamu duruşu sergilemekten daha etkili olabilir. Bu ortamlarda, yerel paydaşlar tarafından yönlendirilmenin önemi daha da güçlüdür.

Bu tür kurumsal sponsorluklardan yararlanabilecek kuruluşlar arasında LGBTİ gençlik merkezleri, toplum merkezleri, savunuculuk grupları ve hayır kurumları bulunmaktadır. Şirketler, doğrudan destek ve diğer yardım biçimlerinin yanı sıra, personeli bu tür kuruluşlarda gönüllü olmaya teşvik edebilir ve/veya personel başlıklarını bu gruplara fonlamayı önerebilir. Şirketler ayrıca, genel profillerini yükselterek ve onlara bir platform sağlayarak insan hakları savunucularının çalışmalarını korumaya ve meşrulaştırmaya yardımcı olabilecek ödüller oluşturabilir veya destekleyebilir. Dış yardım alan yerli LGBTİ gruplarının sözde "yabancı ajanlar" olarak algılanma riski göz önünde bulundurulmalı ve mümkün olduğunca azaltılmalıdır.

193 ÜLKE İÇİNDE...

67 

istihdamda cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklamak

20 

cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılığı yasaklamak

3 

intersekslere karşı ayrımcılığı yasaklamak

HÜKÜMETLER VE KANUN YAPICILAR



Şiddete ve ayrımcılığa karşı yeterli yasal korumanın olmaması, dünyanın dört bir yanındaki ülkelerdeki LGBTİ'leri insan haklarının korkunç ihlallerine maruz bırakmakta ve bu tür ihlallerin mağdurlarına³⁹ müracaat ve çözüm bulunmasını engellemektedir.

LGBTİ'ler genellikle işgücü piyasasında olduğu kadar eğitim, sağlık, barınma ve kamu hizmetlerine erişimde de ayrımcılığa uğruyor. Orantısız, nefret saikli şiddet riski altındadırlar: sözlü ve fiziksel saldırganlık, cinsel saldırı, işkence ve cinayetlerin yanı sıra doktor muayenelerinde, hastanelerde ve kliniklerde kötü muamele ve istismar dahil. Yaklaşık 7340 ülkede kanun, nızya dayalı eşcinsel ilişkileri⁴¹ suç sayıyor, en az sekizi sözde "karşı cinsin kıyafetlerini giyinmeyi" suç sayıyor ve daha birçok ülkede, genellikle belirsiz bir şekilde tanımlanmış yasalar transları cezalandırmak için kullanılıyor.⁴²

Bu yasaların LGBTİ'lerin yaşamları üzerinde muazzam, olumsuz bir etkisi var - aslında, ayrımcı muameleyi meşrulaştırıyor, damgalamayı yerleşikleştiriyor ve birçok LGBTİ kişiyi kimliklerini ve ilişkilerini saklamaya zorluyor. Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı'na göre, AB'de iş arayan transların üçte biri iş ararken ayrımcılığa maruz kalıyor ve üçte biri trans oldukları için iş yerinde haksız muamele gördüğünü bildiriyor.⁴³

2017'nin başı itibarıyla, 193 ülkeden yalnızca 67'si istihdamda cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklarken, yalnızca 20'si cinsiyet kimliği veya ifadesi temelinde açık koruma sağlıyor. Sadece üç ülke interseksleri ayrımcılığa karşı koruyor ve sadece bir tanesi birçok interseks çocuğun maruz kaldığı tıbbi açıdan gereksiz ameliyatları yasaklıyor.⁴⁴ Otuz dokuz Devlet - ya da dünya ülkelerinin yüzde 20'si - aynı cinsiyetten birliktelikleri yasal olarak tanıyor ve bunlardan 21'i eşcinsel çiftlerin evliliğini farklı cinsiyetten çiftlerle eşit temelde tanıyor. Başta Asya, Latin Amerika ve Avrupa olmak

üzere bir dizi ülke, çoğu zaman insan hakları normlarını ihlal eden ön koşullarla birlikte, transları yasal olarak tanıma ve korumayı genişletmek için adımlar attı.

Şirketler, yerel paydaşların bunun faydalı olacağını ve olumlu değişime katkıda bulunacağını belirttiği gerekli yasal reformları destekleyebilir ve desteklemelidir. Kapsayıcı iş yeri politikaları, LGBTİ karşıtı yasaların olduğu ülkelerde LGBTİ çalışanları ve onların temsilcilerini ve diğer paydaşları korumak için tek başına yeterli değildir. Yerel aktörler tarafından yardımcı olunduğu ve çağrıldığı durumlarda, şirketler faaliyet gösterdikleri ülkelerdeki hükümetler ve kanun koyucularla doğrudan ilişki kurarak yerel toplulukları destekleme fırsatına da sahiptir. Avrupa, Amerika ve Asya'daki birçok ülkede yerel LGBTİ eşitlik hareketlerine küresel kurumsal destek, toplum çapında daha kapsayıcı bir ortam oluşturmaya katkıda bulunuyor.



Pratik yaklaşımlar

Daha önce açıklanan "Savunucu" yaklaşımı, ulusal düzeyde değişimi teşvik etmeyi ve desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu tür bir savunuculuk, doğrudan lobicilikten yerel savunuculuğu desteklemeye ve yerel LGBTİ topluluğuyla dayanışmayı işaret eden sembolik eylemlere kadar pek çok biçimde olabilir (bkz. sayfa 21).

Geçmişte şirketler, hem mevcut hem de önerilen ceza ve sözde "propaganda karşıtı" yasalara ve LGBTİ'lerin haklarını kısıtlamaya yönelik diğer çabalara meydan okumak için "Savunucu" bir yaklaşım benimsemiştir. Bu tür tekliflere yönelik eleştirileri, daha fazla saygı ve koruma için daha geniş bir baskıya entegre etmenin, özellikle zor bağlamlarda, bazen etkili olduğu kanıtlanmıştır. Örneğin şirketler, hükümetleri LGBTİ topluluğu da dahil olmak üzere tüm azınlık toplulukları için ifade özgürlüğünü korumaya teşvik edebilir ve daha genel olarak çeşitlilik ve kapsayıcılık değerini teşvik edebilir. Şirketler, meslektaşlarını LGBTİ konularında eğitmede de rol oynayabilir.

Şirketler, yerel sivil toplum grupları ve etkilenen topluluklarla yakın çalışmaya teşvik edilir. Ne zaman daha yüksek sesle konuşacaklarına, ne zaman daha sessiz çalışacaklarına ve mümkün olan en etkili şekilde nasıl destek vereceklerine karar verirken bu tür grupların tavsiyelerine uymalıdır.

LGBT İŐİŐİLERE KARŞI AYRIMCILIKLA MÜCADELE POLİTİKALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

BİRLEŞİK DEVLETLER

2002'de Human Rights Campaign, ankete katılan Şirketlerin yalnızca yüzde 61'inin cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklayan politikaları olduğunu ve yalnızca yüzde 5'inin cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılığı yasakladığını tespit etti. 2015 yılına kadar bu rakamlar sırasıyla yüzde 93 ve yüzde 87'ye yükseldi. Bu dönemde, trans-kapsayıcı sağlık sigortası sunan Şirketlerin oranı yüzde sıfırdan yüzde 60'a yükseldi; 300'den fazla büyük Şirketin artık yürürlükte olan cinsiyet geçiş yönergeleri var. Her yıl, yeterlilik sürecini daha sıkı hale getiren yeni kriterler eklenmektedir. Şubat 2016'da Human Rights Campaign, Kurumsal EŞitlik Endeksinin ilk küresel baskısını yayınladı. En iyi puan yüzde 100'dü ve birçok Şirket buna ulaŐırken, Fortune 1000 Őirketlerinin bir kısmı hala çok düşük puanlara sahipti.

BİRLEŞİK KRALLIK

Stonewall, 2005'ten bu yana en iyi 100 Şirketin yıllık endeksini oluşturmuş ve Şirketleri çalışan politikaları, çalışan katılımı, personel eğitimi, tedarikçi politikası ve topluluk katılımı dahil olmak üzere on kritere göre sıralamıŐtır. Stonewall, 2011'den bu yana, çok uluslu kuruluşların performansını ve küresel olarak LGBT eşitliğine yaklaşımlarını ölçen ve kıyaslayan küresel endeks de sunuyor.

HONG KONG ÖIB, ÇİN

Community Business tarafından oluşturulan yeni bir endeks, Şirketleri LGBT kapsayıcı bir iş yerini destekleyen kurumsal politikalar ve uygulamalara göre sıralıyor. 2010 yılında örgüt, Hong Kong'daki iş yeri kültürüyle ilgili olarak LGBT çalışanları ve müttefikleri arasında bir anket gerçekteŐtirdi.

AVUSTRALYA

Yeni Güney Galler AIDS Konseyi (ACON) tarafından hazırlanan Avustralya İŞyeri EŞitlik Endeksi, LGBTİ iş yeri kapsayıcılığı için ulusal bir ölçüt sağlar ve kapsayıcılık giriŐimlerinin kurum kültürü ve çalışanlar üzerindeki genel etkisini ölçmek için tasarlanmış en büyük ve tek ulusal çalışan anketini içerir.

KÜRESEL

Amsterdam merkezli Workplace Pride, LGBT iş yeri katılımının sınır ötesi yönlerini ele almak için tasarlanmış uluslararası bir LGBT iş yeri endeksi olan Global Benchmark'ı 2014 yılında başlattı. 2016 yılında 30 çok uluslu Şirketi ve üç milyondan fazla çalışanı kapsıyordu. Human Rights Campaign ve Stonewall da anketlerine uluslararası bir boyut kazandırdı ve Şirketlerin LGBT eşitliği konusundaki küresel taahhütlerini kıyaslamalarını sağladı. Bu endeksler, etkili bir kıyaslama sisteminin temelini oluşturabilir.

GÜNEY AFRİKA'DA SULLIVAN İLKELERİ DENEYİMİ

Güney Afrika'daki apartheid yıllarında, birçok ABD şirketi, ırk temelinde ayrımcılık yapan yerel yasalara bakılmaksızın, liyakat üzerinde terfi ettikleri ve eşit işe eşit ücret sağladıkları Sullivan İlkelerini benimse-diler. Bu ilkeler şunları gerektirir:

- Tüm yemek, konfor ve çalışma tesislerinde ırkların ayrılması;
- Tüm çalışanlar için eşit ve adil istihdam uygulamaları;
- Aynı zaman dilimi için eşit veya karşılaştırılabilir iş yapan tüm çalışanlar için eşit ücret;
- Siyah ve beyaz olmayan diğer kişileri denetimsel, idari, büro ve teknik işler için hazırlayacak önemli sayıda eğitim programlarının başlatılması ve geliştirilmesi;
- Yönetim ve denetim pozisyonlarındaki siyahların ve diğer beyaz olmayanların sayısının artırılması;
- Barınma, ulaşım, okul, eğlence ve dinlenme ve sağlık tesisleri gibi çalışma ortamı dışındaki alanlarda siyahlar ve diğer beyaz olmayanlar için yaşam kalitesinin iyileştirilmesi; ve
- Sosyal, ekonomik ve politik adaleti engelleyen yasaları ve gelenekleri ortadan kaldırmak için çalışmak (daha sonra eklenmiştir).
- Önemlerini abartmadan, Sullivan İlkeleri beyaz ve beyaz olmayan çalışanların eşit olarak çalıştığı bir iklim yaratılmasına yardımcı oldu ve İlkelerin Güney Afrika'da faaliyet göstermeye devam eden şirketler arasında uygulanması, Güney Afrika'nın daha sonra 1991'de apartheid sona erdiğinde yararlanacağı bir yönetici yetenek kadrosunun hazırlanmasına yardımcı oldu.

MEVCUT LGBT İŞ İLKELERİ

Fransa'da L'Autre Cercle, şirketlerin LGBT çalışanları için eşitliğe olan bağlılıklarını alenen göstermek için imzalayabilecekleri bir "Charte d'engagement LGBT" oluşturdu. Bildirgeye kaydolun şirketler şunları taahhüt eder:

- LGBT personeli için kapsayıcı bir iş yeri yaratmak;
 - Cinsel yönelimleri veya cinsiyet kimlikleri ne olursa olsun tüm personel için hukukta ve yaklaşımda eşitliği sağlamak;
 - Ayrımcı sözlerin veya eylemlerin kurbanı olan personeli desteklemek; ve
 - Genel çalışma ortamının evrimini sağlamak için kariyer gelişimini izlemek ve iyi uygulamaları paylaşmak.
- Benzer şekilde, Hollanda'da, **Workplace Pride** tarafından 2011 yılında oluşturulan ve birçok büyük şirket tarafından imzalanan Amsterdam Bildirgesi, şirketlere, iş yerinde LGBT'lere yönelik haksız muameleyi ele almayı amaçlayan on adım sunmaktadır. Bir adım, işverenleri, aktif olarak LGBT kapsayıcı çalışma ortamları yaratmak için çabalayan liderleri ve karar vericileri (eşcinsel ve heteroseksüel, trans ve cis-cinsiyet) belirlemeye ve desteklemeye teşvik ediyor; diğer bir adım, yöneticiler için LGBT çeşitlilik eğitimi gibi çalışan kaynak gruplarının ve eğitim programlarının desteklenmesini savunuyor.

EK/VAKA ÇALIŞMALARI

Bu bölüm, kurumsal paydaşların sorumluluklarını yerine getirmeye çalıştıkları ve LGBTİ topluluğu üyelerine karşı ayrımcılığın ele alınmasında daha geniş bir rol oynadıkları için karşılaştıkları zorlukların somut örneklerini ve benimsedikleri pratik yaklaşımları tartışıyor.

Sözde eşcinsel karşıtı propaganda yasalarıyla baş etmek

Kasım 2013'te, küresel ev mobilyası perakendecisi **IKEA Group**, çevrimiçi Rus dergisinden aynı cinsiyetten bir çifti ve bebeklerini evlerinde tasvir eden bir makaleyi kaldırdı. Makale, şirketin farklı ailelerin evlerinin tadını çıkardığını gösteren küresel yayınına dahil edilmişti. Eşcinsel ebeveynlerin Rusça baskısında yer almama kararı, Rusya'nın "geleneksel olmayan" ilişkileri teşvik etmeyi yasaklayan sözde "gey karşıtı propaganda" yasasından hareketle verilmişti. Şirket, çalışma arkadaşlarını ve ailelerini korumak için yasalara uyma kararı almış ve yurt dışındaki LGBT+ grupları ve insan hakları grupları da dahil olmak üzere müşterilerinden ve diğer paydaşlarından bazı eleştirilerle karşılaşmıştır. Vaka, şirketlerin küresel politikalarının yerel gerçeklerle nasıl karşı karşıya gelebileceğini gösterdi.

Ancak bu bölüm, IKEA'nın iş yerinde LGBT+ katılımına yaklaşımında bir dönüm noktasını temsil etti ve şirketin küresel bir sistematik LGBT+ içerme planı geliştirmesine ve başlatmasına yol açtı. Şu anda yürürlükte olan plan, tamamen kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmayı hedefliyor ve LGBT+ iş arkadaşları için olumlu bir değişime katkıda bulunuyor. Kolektif savunuculuk yollarını keşfetme çabalarının eşlik ettiği bu tür planlar, olumlu uzun vadeli değişim getirme potansiyeline sahiptir.

Ayrımcı mevzuata geçici çözümler

Yurtdışına gönderildiklerinde, bazı LGBT diplomatları ve ortakları, LGBT haklarını kısıtlayan veya LGBT'leri suç sayan yasalara sahip olabilecek ev sahibi ülkelerle gayri resmi anlaşmalara varabildiler. Partnerlerini yurtdışı görevlerine götürmek isteyen özel sektör çalışanları bazen zorluklarla karşılaşmaktadır. Bazı şirketler, düzenleyici çerçevenin LGBT'lere karşı ayrımcı olduğu yerlere taşınmamaya karar veren çalışanların cezalandırılmaması için politikalar geliştirmiştir. Diğerleri, zorlu mevzuatların üstesinden gelmek için genellikle yerel olmayan işçilere fayda sağlayan geçici çözümler geliştirdi.

Baker McKenzie, LGBT konularındaki “tarafsız olmayan” duruşunu, her ofiste, ayrımcılık karşıtı politikaların uygulanmasına ve çeşitlilik ve kapsama taahhütlerinin hayata geçirilmesine öncülük eden LGBT katılımından sorumlu bir ortağa sahip olarak ifade ediyor. Başka bir şirket, iki yatak odalı bir dairenin kira ve temizlik ücretlerini, aynı cinsiyetten partnerlerin aynı odalarda yaşıyor muş gibi görünmesini sağlamak için karşılıyor. Birçok uluslu şirket, ev sahibi hükümetlerle, hükümet veya tutumu değiştiğinde bunların bozulabileceği gayri resmi anlaşmalar yapmaktan kaçınıyor. Bir ülkede eşcinsel ilişkiler yasa dışıysa ve ülke bir çalışanın eşcinsel eşine vize veya oturma izni vermezse, aynı şirket söz konusu çalışana eve dönmesi ve ailevi ilişkiyi sürdürmesi için ek izin vererek yardımcı olur.

Amaca Yönelik Markalar

Hindistan’da **Godrej, Genpact, Intuit, ThoughtWorks, Microsoft ve Google** gibi firmalar, eşcinsel ilişkileri suç sayan ülkenin ceza yasasınının 377. Bölüm’üne karşı halka açık bir duruş aldı. Bölüm 377’ye karşı reklam yayınlayan markalara örnek olarak şunlar verilebilir: Bir **Tata Group** şirketi olan **Titan**’a ait olan mücevher markası Tanishq, Twitter’da “Benzer olanlar her zaman güzel bir çift olur! #böl 377” sloganıyla bir çift elmas küpe gösteren bir reklam yayınlamıştır.; Hindistan’da popüler bir gençlik moda markası olan **Fastrack**, Bölüm 377’yi yürürlükten kaldırmak için “Move On” adlı bir kampanya yürüttü; ve lüks eşya markası **Hidesign**, Bölüm 377’nin yürürlükten kaldırılmasını desteklemek için tweet attı.

Halka açık bir duruş sergilemek, özellikle genç tüketicilerle bir şirketin işini olumlu yönde etkileyebilir. **Colgate Mexico**’nun #SmileWithPride kampanyasının bir parçası olarak bir eşcinsel çifti içeren son reklamı olumlu bir tepki aldı. **Google**, ABD’de yakın zamanda iki LGBT pazarlama⁴⁶ kampanyasını inceledi ve aşağıdaki bulguları yayınladı:

- ABD’de 24 yaşın altındakilerin yüzde 47’sinin LGBT eşitlik temalı bir reklam gördükten sonra bir markayı destekleme olasılığı daha yüksek (24 yaş üstü kişilerin yüzde 30’u ile karşılaştırıldığında);
- **Burger King**’in “Proud Whopper” reklamı ABD nüfusunun yüzde 20’sine ulaştı. Y kuşağına (1980’lerin başı ile 2000’lerin başı arasında doğanlar) nüfusun geri kalanından 4,8 kat daha sık ulaşıldı;
- **Honey Maid**, LGBT’yi onaylayan reklam kampanyalarıyla sohbeti ve etkileşimi ateşleme hedefine ulaştı: Kampanya sırasında marka için Google aramaları yüzde 400 arttı.

Tepkiyle karşı karşıya kalma

74 ülkede varlığı ve dünya çapında yaklaşık 200.000 çalışanı ile Fransız bankası BNP Paribas, euro bölgesinin önemli bir bankası ve dünyanın en büyük bankalarından biridir. 2015 yılında l'Autre Cercle bildirisini imzalamaya karar verdiğinde, aynı cinsiyetten ilişkilere şiddetle karşı çıkan bir gruptan önemli bir tepkiyle karşılaştı ve bankanın yönetim kurulu, kararı protesto eden yaklaşık 12.000 dış e-posta aldı. Banka böyle bir tepkiyi öngörmemiş olsa bile kararını değiştirmede, ancak gelecekte çalışanları daha iyi dahil etmek ve Grubun amacının daha iyi anlaşılmasını sağlamak için daha derin bir iç iletişim politikasına sahip olacağına karar verdi.

Tedarik zinciri boyunca itibar riski

Fransız Telekom şirketi **Orange**, Uganda'daki Red Pepper gazetesinin eşcinsel olduğunu iddia ettiği 200 kişinin isimlerini ve fotoğraflarını kamuoyuna açıkladığı ortaya çıkınca itibar riskiyle karşı karşıya kaldı. Şirketi gazeteyle olan sözleşmesini iptal etmeye çağıran çevrimiçi bir imza kampanyası 77.000 imza topladı. Şirket daha sonra gazete ile reklam sözleşmesini yenilemeyeceğini açıkladı.

LGBT eşitliğini tedarik uygulamalarına ve tedarik zinciri yönetimine dahil etmek

Avrupa, Orta Doğu ve Asya'da 1.500'den fazla personeli ve 21 ofisi bulunan uluslararası bir hukuk pratiği olan Simmons & Simmons LLP, tedarikçilerle iyi yapılandırılmış bir ilişki programına sahiptir ve LGBT eşitlik ilkelerini proaktif olarak satın alma uygulamalarına yerleştirmiştir.

Simmons & Simmons, potansiyel tedarikçilerin ihale sürecinde önceden belirlenmiş bir dizi soruyu yanıtlamalarını ister. Bu, eşitlik ve çeşitlilikle ilgili belirli soruları içeren bir kurumsal sorumluluk denetiminin tamamlanmasını içerir. Ayrıca, potansiyel tedarikçilerin çeşitlilik ve dahil etme politikalarının bir kopyasını göndermelerini şart koşuyorlar.

Firma, yıllık tedarikçi denetiminin bir parçası olarak, tedarikçilerinden, çalışanlarının, firmanın kendi politikasına uymak için korunan tüm özellikleri içermesi gereken çeşitlilik ve içerme politikasından ne kadar haberdar olduklarına dair kanıt sağlamalarını ister. Bu denetim, yıllık olarak firmanın başlıca tedarikçilerine gönderilir ve tüm yeni tedarikçilerin bunu tamamlaması gerekir.

Firma, kendi çeşitlilik ve kapsayıcılık eğitimlerini vermeyen tedarikçilerle çalışmaya devam ediyor ve bilgilendirme toplantıları ve en iyi uygulamaları paylaşarak onları destekliyor. Örnek denetim anketleri ve etkinlik programları, etki ölçümüne ilişkin ipuçları ve diğer faydalı kaynaklar dahil olmak üzere benzer bir yaklaşımı uygulamak isteyen şirketlere araçlar sağlayan pratik bir kılavuz geliştirmiştir.

Etkilenen topluluklarla çalışma

IBM'in, faaliyet gösterdikleri 170 ülkenin çoğunda kar amacı gütmeyen LGBT kuruluşlarla ortaklıklar kurmaya adanmış bir çalışan ekibi vardır. Geçtiğimiz on yılda IBM, LGBT kuruluşları da dahil olmak üzere çok çeşitli kuruluşlara bağlıta bulundu.

Benzer şekilde, Birleşik Krallık'ta bir reklam firması, LGBT savunuculuk kuruluşu Stonewall'a ikonik 2007 kampanyası "Bazı insanlar Gey. Aşın bunu!" kampanyası için bilboardlarda, otobüs duraklarında, ve demiryolu platformlarında reklam yeri bağışladı. Ayrıca çeşitli kurumsal ortaklardan hayır amacıyla ücretsiz olarak yasal ve politik tavsiyeler alır.

Singapur'da büyük şirketler, halka açık konuşmalara izin verilen şehrin Hong Lim Park'ında binlerce LGBT ve müttefikin gün boyu bir araya geldiği Pink Dot'a sponsorluk yapıyor. 48 Singapur'un çokuluslu şirketlerden 2016'daki Pembe Nokta kutlamalarını desteklememelerini istemesinin ardından, iki çokuluslu firma, 2017'de Hong Lim Park'ta gey onur yürüyüşü etkinliklerinin düzenlenmesi için hükümete başvurdu. Çoğunluğu Singapurlu olan yerel şirketler çok uluslu sponsorların bıraktığı boşluğu doldurmak için halihazırda öne çıkmışlardır.

2013'te küresel bir kurum, ayrımcı Eşcinsellik Karşıtı Yasanın geçmesine yanıt olarak Uganda'da sağlık hizmetlerini iyileştirmeye yönelik büyük bir projeyi süresiz olarak ertelediğini duyurdu. Hareket, nihayetinde tasarımı destekleyenlere siyasi bir destek verdiğini düşünen, LGBT'leri nüfusun geri kalanıyla karşı karşıya getiren ve LGBT' eşitliğinin Batı destekli bir gündem olduğu fikrini güçlendirdiğini düşünen bazı aktivistler tarafından eleştirildi. Gelecekte bu tür kararlarda kendilerine danışılmasını istediklerini dile getirdiler.

Hükümetler ve kanun koyucular üzerinde kolektif etki kullanmak

Uganda'da birkaç şirket, işletmeler de dahil olmak üzere potansiyel olumsuz yansımaları vurgulayarak kanun yapıcıları ifade, örgütlenme ve toplanma özgürlüğüne ilişkin yeni ayrımcı yasaları ve kısıtlamaları kabul etmekten aktif olarak caydırdı. Diğerleri bunu uluslararası müşterilerin baskısı altında yaptı. Kuzey İrlanda'da, çok sayıda sendika ve şirket, şiddetli mezhepsel gerilimler döneminde dini gerekçelerle ayrımcılığa karşı koymak için birlikte çalıştı. Diğer durumlarda, şirketler insan hakları savunucularını desteklemek ya da sosyal ya da insan hakları zorluklarını ele almak için yüksek sesle konuştu ya da özel olarak lobi yaptı. Eylül 2015'te Singapur'da bir düzine çok uluslu şirket, küresel iş yerinde LGBT eşitliğini sağlamak için bir koalisyon kurdu.

Küçük işletme sahipleri LGBT karşıtı yasalara karşı çıkmak için bir araya geldiğinde

Amerika Birleşik Devletleri'nde Teksas'ta, kahvecilerden bisiklet dükkanlarına kadar yüzlerce küçük işletme sahibi, North Carolina'da LGBTİ karşıtı yasanın geçmesinin ardından, 2016'da eyalette LGBT topluluğunu ayrımcı muameleye maruz bırakacak her türlü yasayı geçirme çabalarına karşı çıkan bir açık mektup imzaladı.

"Texas Equality" web sitesi ve diğer birçok ortak eylem aracılığıyla, eyaletin her bölgesine yayılan bu küçük işletmeler tek bir mesaj etrafında bir araya geldi: "Teksas'ı İşe Açık Tutun" ve 2017 yasama oturumunda açılacak LGBT karşıtı mevzuata karşı, "Küçük İşletmelere saldırı ve Teksas ekonomisine saldırı" olarak nitelendirdi.

Bir şirket ayrımcılık yasasına karşı genişleme planını geri çektiğinde

180 milyondan fazla hesap sahibiyse dünyanın en büyük ödeme hizmetleri sağlayıcılarından biri olan **PayPal**, Nisan 2016'da ABD'nin North Carolina eyaletinde Charlotte'de yeni bir hizmet merkezi açmayı planladı. Kararın açıklanmasından sadece bir ay sonra, North Carolina'da HB2 olarak bilinen, LGBT vatandaşların haklarının korunmasını geçersiz kılan ve bu topluluk üyelerini yasalar önünde eşit haklardan mahrum bırakan yeni yasa kabul edildi.

PayPal gibi birçok büyük şirketin yeni yasaya itiraz etmesine rağmen, yeni yasa onaylandı. Sonuç olarak PayPal, Charlotte'ta yeni bir tesis kurmak için genişleme planını iptal etti. PayPal, sayıyı artırma potansiyeliyle beraber 400 ila 600 çalışanla başlamayı planlıyordu. **Deutsche Bank** da North Carolina'da genişlememe kararı aldı. North Carolina'nın LGBT topluluğunun üyelerine karşı ayrımcılığın ekonomisine maliyetinin yılda yaklaşık 5 milyar dolar olduğu tahmin ediliyor⁴⁹ ve HB2 mevzuatı şimdiden 40 milyon doların üzerinde iş yatırımı kaybına ve 1.250'den fazla iş kaybına neden oldu.

PayPal'ın CEO'su Dan Schulman o sırada şunları yazdı: "Bu karar, PayPal'ın en derin değerlerini ve herkesin eşit, haysiyet ve saygıyla muamele görme hakkına sahip olduğuna dair güçlü inancımızı yansıtıyor. Bu adalet, kapsayıcılık ve eşitlik ilkeleri, bir şirket olarak başarmaya çalıştığımız ve savunduğumuz her şeyin merkezinde yer alır. Ve bizi ayrımcılığa karşı harekete geçmeye zorlar"

2017 yılının başlarında, North Carolina yasama organı, büyük ölçüde kurumsal tepkiler ve ekonomik etkisi nedeniyle HB2 mevzuatının unsurlarını deviren yeni bir yasa çıkardı. Bu vesileyle Vali, HB2'nin "büyük devletimizin üzerinde asılı duran kara bir bulut... İtibarımızı lekeledi, halkımıza karşı ayrımcılık yaptı ve birçok topluluğumuzda büyük ekonomik zararlara yol açtı" görüşünü paylaştı

SON NOTLAR



- 1 Amerika Birleşik Devletleri'nde Human Rights Campaign tarafından yapılan bir araştırmaya göre, üniversitedeki yeni lezbijen, gay ve biseksüel mezunların yaklaşık yüzde 62'si ilk işlerine başladıklarında "gizliliğe geri dönüyor". Başka bir araştırma, 23 Avrupa ülkesinin transların tercih ettikleri cinsiyetin yasal olarak tanınmasının ön koşulu olarak kısırlaştırılmasını şart koştuğunu gösterirken, 8 ülke transların tercih ettikleri ad ve cinsiyeti yansıtan yasal kimlik belgelerini alabilmeleri için herhangi bir yol sağlamamaktadır. ("Gizli", cinsel yönelimlerini veya cinsiyet kimliklerini ve yönlerini açıklamamış LGBTler için kullanılan sıfatlardır.)
- 2 2009'da Hindistan'da Delhi Yüksek Mahkemesi eşcinsel ilişkileri suç olmaktan çıkardı. 2013 yılında bu karar Yargıtay tarafından bozuldu. Birçok Hintli şirket, şu anda inceleme aşamasında olan Yargıtay kararını eleştiren reklamlar yayınladı.
Tanseem Nashrulla, "15 Heartening Ways Indian Brands and Bollywood Are Fighting," BuzzFeed, Aralık 2013, <http://www.buzzfeed.com/regajha/heartbreaking-responses-to-indias-ban-on-same-sex-interco>.
- 3 Deutsche Bank, cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa karşı korumaları ortadan kaldıran bir eyalet yasasının kabul edilmesinin ardından North Carolina'da 250 yeni pozisyon oluşturma planlarını dondurmaya karar veren birkaç kuruluş arasında yer aldı. https://www.db.com/newsroom_news/2016/mediendeutsche-bank-freezes-job-expansion-plans-in-north-carolina-en-11535.htm.
- 4 10 Aralık 1948'de kabul edildi, UNGA Kararı 217 (A/RES/3/217A).
- 5 BM Yol Gösterici İlkeleri, Devlete insan haklarını korumaya ve şirketlere ticari faaliyetlerinde insan haklarına saygı duymaya ve koruma ve diğer boşlukların olduğu yerlerde çareler sağlamaya çağırır. İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, İş ve İnsan Haklarına İlişkin Yol Gösterici İlkeler (Cenova: Birleşmiş Milletler, Ocak 2012), http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.
- 6 Lucy Amis, A Guide for Business: How to develop a human rights Policy, (New York City: BM Küresel İlkeler Sözleşmesi Ofisi, Haziran, 2011), 1-26, http://www.ohchr.org/Documents/Publications/DevelopHumanRightsPolicy_en.pdf.
- 7 Kurumsal Sosyal Sorumluluk (CSR) Avrupa, Assessing the Effectiveness of Company Grievance Mechanisms (Brüksel: CSR Avrupa, Aralık 2013), <https://www.cseurope.org/sites/default/files/Report%20Summary-%20Management%20of%20Complaints%20assessment-%20final%20Dec%202013.pdf>.
- 8 Belirli ülke koşulları hakkında bilgi almak isteyen şirketler, yerel LGBTİ örgütleri de dahil olmak üzere kaynaklara ve Stonewall'un ülke özetleri gibi çevrimiçi kaynaklara başvurmalıdır.
"Global Workplace Briefings," Stonewall, Erişim Ağustos 7, 2017, <https://www.stonewall.org.uk/global-workplace-briefings>; "Maps: Sexual Orientation Laws," ILGA, accessed August 7, 2017, <http://ilga.org/what-we-do/maps-sexual-orientation-laws/>; "Comparative Data on 190 Countries Worldwide," TGEU, accessed August 7, 2017, <http://transrespect.org/en/>; "Employers Guide to Intersex Inclusion," OII, October 8, 2014, <https://oii.org.au/employer/>.
- 9 İnsan Hakları Yüksek Komiserliği ayrıca BM Yol Gösterici İlkeler: İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi'nde belirttiği gibi insan haklarına saygı gösterilmesine ilişkin kurumsal sorumluluk hakkında yorumlayıcı bir kılavuz yayınladı. (OHCHR), The corporate responsibility to respect human rights: an interpretive Guide, (Cenova: Birleşmiş Milletler, Haziran, 2012), <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtIRInterpretiveGuide.pdf>.
- 10 BM insan hakları mekanizmalarının bu konudaki içtihatlarının ve tavsiyelerinin bir özeti için BM İnsan Hakları Ofisi'nin "Born Free and Equal" yayımına bakın: Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi, Born Free and Equal, (New York: Birleşmiş Milletler, Haziran, 2012), <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes.pdf>. Geçerli uluslararası insan hakları standartlarına ilişkin ek referans noktaları için Yogyakarta İlkelerine bakın:
Uluslararası Hukukçular Komisyonu ve Uluslararası İnsan Hakları Servisi, "Yogyakarta İlkeleri", Uluslararası insan hakları hukuku ve cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği konusunda uluslararası uzmanlar paneli, Mart, 2007, http://www.yogyakartaprinciples.org/wp/wp-content/uploads/2016/08/principles_en.pdf.

- 11 "Birleşmiş Milletler Raporları," Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi, erişim Ağustos 2, 2017, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNReports.aspx>.
- 12 Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Sosyal Adalet Bildirgesi (Cenova: Uluslararası Çalışma Örgütü, Haziran 2008), Belge3 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf.
- 13 David Rock and Heidi Grant, "Why Diverse Teams Are Smarter," Harvard Business Review, Kasım 2016, <https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter>.
- 14 Charlie Ensor, "Homophobia Costs Countries \$100 billion a Year, Economist Argues," Humanosphere, Şubat 2017, <http://www.humanosphere.org/human-rights/2017/02/homophobia-has-an-economic-cost-for-countries-economist-argues/>.
- 15 M.V. Lee Badgett et al, The Relationship between LGBT Inclusion and Economic Development: An Analysis of Emerging Economies (Los Angeles: The Williams Institute, 2014), <http://williamsinstitute.lawucla.edu/wp-content/uploads/lgbt-inclusion-and-development-november-2014.pdf>.
- 16 Emma Mishel, "Discrimination against Queer Women in the US Workforce," SOCIOUS: Sociological Research for a Dynamic World, Ocak 2016, doi:10.1177/2378023115621316.
- 17 Sylvia Ann Hewlett and Karen Sumberg, "For LGBT Workers, Being "out" Brings Advantages," Harvard Business Review, Ağustos, 2011, <https://hbr.org/2011/07/for-lgbt-workers-being-out-brings-advantages>.
- 18 Sylvia Ann Hewlett and Kenji Yoshino, Out in the World: Securing LGBT Rights in the Global Marketplace (New York: Center for Talent Innovation, 2016), <http://www.talentinnovation.org/publication.cfm?publication=1510>.
- 19 Eric Berger and Nicole Douillet, "What's the effect of pro- LGBT policies on stock Price?," Harvard Business Review, July, 2014, <https://hbr.org/2014/07/whats-the-effect-of-pro-lgbt-policies-on-stock-price>.
- 20 LGBT Capital, Global LGBT ("Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Transgender") LGBT Capital'ın yeni verilerine göre yıllık harcama gücünün (LGBT-GDP) 3,7 trilyon ABD Doları olduğu tahmin ediliyor (Hong Kong and Londra: Ağustos 3, 2015), LGBT Capital, http://www.lgbt-capital.com/docs/LGBT- GDP_2015_Press_Release.pdf.
- 21 Harris Poll and Witeck Communications, "Large Majorities of Heterosexuals and Gays Likely to Consider a Corporate Brand that Provides Equal Workplace Benefits to All Employees, Including Gay and Lesbian Employees", (Rochester: formerly Harris Interactive and Witeck-Combs Communications, Şubat, 2007).
- 22 Harris Poll and Witeck Communications, LGBT Adults Strongly Prefer Brands That Support Causes Important to Them and that also Offer Equal Workplace Benefits, (New York and Washington D.C: formerly Harris Interactive and Witeck-Combs Communications, Temmuz, 2011), <http://communitymarketinginc.com/lgbt-research-practice/lgbt-research-downloads/>.
- 23 Hewlett and Yoshino, Out in the World (see note 18).
- 24 Örnek vermek gerekirse: bazı ülkelerde eşcinsel evliliğe izin verilir, ancak cinsiyet kimliklerinin tanınması için transların kısırlaştırılması gerekir. Diğer ülkelerde translar daha fazla korumaya sahiptir. Lezbiyen, gey, bi ve transların haklarının bulunduğu ülkeler de dahil olmak üzere birçok ülkede interseksler zararlı tıbbi uygulamalarla karşı karşıya kalmaya devam ediyor.
- 25 Örneğin: "Workplace Resources," Stonewall, erişim Ağustos 7, 2017 [http://www.stonewall.org.uk/our-work/workplace-resources](http://www.stonewall.org.uk/our-work/workplace-resources;); "Trans Toolkit for Employers," Human Rights Campaign, accessed August 7, 2017, <http://www.hrc.org/campaigns/trans-toolkit>; "Workplace Climate Resources," Human Rights Campaign, accessed August 7, 2017, <http://www.hrc.org/resources/workplace-climate-resources>; "Transgender Law Center Model Employer Policy," Transgender Law Center, accessed August 7, 2017, <https://transgenderlawcenter.org/resources/employment>; "Intersex Australia and Pride in Diversity Guide to Intersex Inclusion for Employers," OII Australia, October 2014, <https://oii.org.au/employer/>;
- 26 International Trade Union Confederation, Building Workers' Power (Berlin: ITUC, Mayıs 2014), <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-3co-e-5-congressstate-ment-en-210x297-01-140819.pdf>.
- Ayrıca, Sendikalar Kongresi "Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Transseksüel Dayanışma Sözleşmesini" kabul etti: TSendikalar Kongresi, "International LGBT solidarity,

- a trade union Charter”, Trade Unions Congress, Mart, 2015, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBT-TUCharter.pdf>.
- 27 Pride, Matthew Warchus tarafından yönetildi (2013; London: Pathé International).
- 28 Claire House, "A6: Community Engagement across Your Global Footprint," Stonewall, Nisan 2016, https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/session_a6_community_engagement_across_your_global_footprint.pdf.
- 29 International Trade Union Confederation, Scandal inside the Global Supply Chains of 50 Top Companies (Brüksel: Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, 2016) http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/pdffrontlines_scandal_en-2.pdf.
- 30 İşlerin değişen doğasına ilişkin ILO Raporu, dünya GSYİH'sının yüzde 85'ini temsil eden ve küresel işgücünün üçte ikisini kapsayan 40 ülkeden oluşan küresel tedarik zinciri – ilgili işler, analiz edilen ekonomilerdeki küresel tedarik zincirleriyle bağlantılı gerçek iş sayısının bir üst sınır tahmini olarak yorumlanmalıdır- tahminlerinin altını çiziyor. Uluslararası Çalışma Ofisi, World Employment and Social Outlook: The Changing Nature of Jobs (Cenova: International Labour Office, 2015), 133, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf.
- 31 Hissedar savunuculuğu organizasyonu As You Sow'un 10. yıllık Vekil Önizleme raporunda belirttiği gibi, 2015'te 17 kararın LGBT çalışanlar için resmi koruma talep ettiğini ve hedeflenen şirketlerin yarısının bu talepleri zaten kabul ettiğini (uzun süredir kesintiye uğrayan ve politikasını tekliften on yıldan fazla zaman sonra değiştiren ExxonMobil de dahil olmak üzere) . <http://www.proxyreview.org/wp-content/themes/nanica/download/download-attachment-2016.php>.
- 32 Clean Yield Asset Management, "Copy of Letter for CY Website," Clean Yield Asset Management, Kasım 2014, <http://cleanyield.com/assets/Copy-of-letter-for-CY-web-site-2.pdf>.
- 33 Starbucks CEO Howards Schultz, Starbucks' yıllık toplantı, Seattle, Mayıs 2013 https://www.bizjournals.com/seattle/video/c1eDBjYTo4LXS3l0L7s_pSdNyON-v0FwF?autoplay=1.
- 34 |Lisa Van Beek, Alessandra Cancedda, and Carlien Scheele, The Business Case for Diversity in the Workplace: Sexual Orientation & Gender Identity (Brüksel: Avrupa Komisyonu, Eylül 26, 2016), http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/report_companies_final_en.pdf; Vivian Hunt, Dennis Layton, and Sara Prince, "Why Diversity Matters," McKinsey and Company, Ocak 2015, <http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>; Tim Smedley, "The Evidence Is Growing - There Really is a Business Case for Diversity," Financial Times, Mayıs 14, 2014, <https://www.ft.com/content/4f4b-3c8e-d521-11e3-9187-00144feabdc0>.
- 35 "Human Rights Reporting Assurance Frameworks Initiative," Shift Project, Kasım 2012, <https://www.shiftproject.org/resources/collaborations/human-rights-reporting-assurance-frameworks-initiative/>.
- 36 "Corporate Human Rights Benchmark," Business & Human Rights Resource Center, Mart 2017, <https://business-humanrights.org/en/chrh>.
- 37 İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi, Report of the High Commissioner for Human Rights: Discrimination and Violence against Individuals Based on Sexual Orientation and Gender Identity (A/HRC/29/23) (New York: Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi, Mayıs 2015) http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session29/Documents/A_HRC_29_23_en.doc.
- 38 James I. Charlton, Nothing about Us without Us: Disability Oppression and Empowerment (Berkeley: University of California Press, Ağustos 2000). http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session29/Documents/A_HRC_29_23_en.doc.
- 39 Afrika'da bir vakada, bir yönetici, tanınmış bir ünlü olan partnerinin yerel medyada ifşa edilmesinden sonra işvereni tarafından işine son verildi. Artık bir aktivist olan eski yöneticiden aynı gün istifa etmesi istendi ve görevden alınmasıyla mücadele etmek için yasal bir başvuru yolu olmadığı tespit edildi. Şirketin ilerici ayrımcılık karşıtı politikaları olmasına rağmen, "Ne tür bir insan olduğunuz, şirketin kamuoyu tarafından algılanması için iyi değil" denildi. (OHCHR Davranış Standartları istişareleri, 2016).

- 40 ILGA, "Sexual Orientation Laws in the World- Criminalisation," International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, and Intersex Association (ILGA), Mayıs 2017, http://ilga.org/downloads/2017/ILGA_WorldMap_ENGLISH_Criminalisation_2017.pdf.
- 41 Savunuculuk grubu Stonewall, yetki alanlarını, kuruluşların küresel operasyonlarında karşılaştıkları farklı zorlukları gösteren bölgelere ayıran Küresel İşyeri Eşitliği Endeksi'ni yayınlıyor. Bölge 1 ülkelerinde, eşcinsel ilişkiler yasaldir ve cinsel yönelim temelinde açık ulusal istihdam korumaları vardır. Bölge 2 ülkelerinde, aynı cinsiyetten ilişkiler yasaldir ancak net bir ulusal istihdam koruması yoktur, Bölge 3 ülkelerinde ise eşcinsel ilişkiler yasa dışıdır. <http://www.stonewall.org.uk/global-workplace-equality-index>.
- 42 OHCHR, "Living Free and Equal: What States Are Doing to Tackle Violence and Discrimination against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex People," Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Ofisi, Kasım 2016, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LivingFreeEqual.aspx>; Zhan Chiam, Sandra Duffy, and Matilda González Gil, "Trans Legal Mapping Report: Recognition before the Law" ILGA, Kasım 2016, <http://ilga.org/what-we-do/gender-identity-and-gender-expression-program/trans-legal-mapping-report/>; "Comparative Research Data on 190 Countries Worldwide," Trans Respect versus Transphobia Worldwide (TGEU), 2017, <http://transrespect.org/en/>.
- 43 European Agency for Fundamental Rights, Being Trans in the European Union: Comparative analysis of EU LGBT Survey Data (Lüksemburg: Publications Office of the European Union, 2014), <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/being-trans-eu-comparative-analysis-eu-lgbt-survey-data>.
- 44 OHCHR, "Living Free and Equal: What States are Doing to Tackle Violence and Discrimination against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex People," United Nations Human Rights Office, Kasım 2016, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LivingFreeEqual.aspx>.
- 45 Cisgender, transseksüel olmayan bir kişiyi tanımlayan bir kelimedir.
- 46 Brendan Snyder, "LGBT Advertising: How Brands are Taking a Stance on Issues," Think with Google, Mart 2015, <https://www.thinkwithgoogle.com/consumer-insights/lgbt-advertising-brands-taking-stance-on-issues/>.
- 47 Stonewall and Simmons & Simmons, "Embedding LGBT Equality into Procurement Practices and Supply Chain Management," Stonewall, 2016, https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/simmons_simmons_-_embedding_lgbt_equality_into_procurement_practices_and_supply_chain_management.pdf.
- 48 Singapur Ceza Kanunu'nun 377A Bölümü, karşılıklı rıza gösteren yetişkin erkekler arasındaki cinsel ilişkiyi suç sayan mevzuatın geriye kalan ana parçasıdır. Singapur Başbakanı Lee Hsien Loong bir keresinde şöyle demişti:
[Singapur'daki] gey topluluğu için alan var, ancak gündemi fazla zorlamamalılar çünkü (yaparlarsa), çok güçlü bir geri dönüş olacak..." <http://www.straitstimes.com/singapore/singapore-not-ready-for-same-sex-marriage-as-society-is-still-conservative-pm-lee>.
- 49 Christy Mallory and Brad Sears, "Discrimination, Diversity, and Development: the Legal and Economic Implications of North Carolina's HB2," The Williams Institute and Out Leadership, Mayıs 2016, <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Discrimination-Diversity-and-Development-The-Legal-and-Economic-Implications-of-North-Carolina-HB2.pdf>.

İNSAN HAKLARI YÜKSEK KOMİSERLİĞİ OFİSİ

PALAIS DES NATIONS - CH 1211 CENOVA 10 - İSVİÇRE

BM İnsan Hakları Ofisi'nin BM Özgür ve Eşit kampanyası, küresel olarak LGBTİlere yönelik damgalama ve ayrımcılıkla mücadele etmek için çalışıyor. Daha fazla bilgi edinmek ve kaydolmak için lütfen unfe.org adresini ziyaret edin.

Bu raporda kullanılan tanımlamalar ve materyallerin sunumu, İnsan Hakları Yüksek Komiserliği'nin herhangi bir ülke, bölge, şehir veya bölgenin yasal statüsüne ilişkin, veya yetkileri veya sınırlarının sınırlandırılması ile ilgili herhangi bir görüşün ifadesi anlamına gelmez.

İnsan Hakları Yüksek Komiserliği tarafından hazırlanmıştır. Yaratıcı Yön/Tasarım: WINER IDEAS, New York City

Kapak illüstrasyonu: Paul Wearing

Fotoğraflar: UN Building/Rick Bajornas; Zeid Ra'ad Al Hussein/Justin Lane

Uluslararası Çalışma Örgütü Uluslararası Eğitim Merkezi (ILO/ITC) tarafından basılmıştır

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Ofisi, bu raporun geliştirilmesinde ve hazırlanmasından önceki istişarelerde İnsan Hakları ve İş Kurumu'nun rolünü kabul etmek ister. Desteği ve rehberliği için Dan Bross'a, danışma toplantılarına ve/veya lansman etkinliklerine birlikte ev sahipliği yapan Microsoft, Godrej Industries, Baker McKenzie, EY, Stonewall, ACON ve Out Leadership'e ve bölgesel düzeydeki istişare toplantılarına katılan ve/veya elektronik girdi sağlayan 100'den fazla şirket ve sivil toplum kuruluşuna teşekkür ederiz. Bu girişime verdikleri mali ve/veya ayni destek için Norveç Hükümeti, Microsoft ve Rafto Vakfı'na da teşekkür ederiz.