

LGBTİ+'lere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadelede İnsan Hakları Savunucuları ve Şirketler Arasındaki İş Birliğinin Önemi

01 GİRİŞ: Neden LGBTİ+ Hakları İçin Şirketlerle İş Birliği Gündemde?

21. yüzyılda insan hakları mücadelesi yalnızca devletleri değil, özel sektörü de sorumlu aktörler hâline getirmiştir. Şirketlerin tedarik zincirlerinden reklam diline kadar uzanan geniş etki alanları, LGBTİ+ haklarının ya güçlenmesine ya da ihlaline zemin hazırlayabilir. OHCHR'nin Kurumsal Davranış Standartları ve İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri bu sorumluluğu çerçeveyen temel belgelerdir.

Rehberin Amacı

Rehberin temel hedefleri:

- İnsan hakları savunucularının şirketlerle stratejik ilişkiler kurmasına yardımcı olmak,
- Şirketlerin LGBTİ+ haklarına dair sorumluluklarını anlamalarını sağlamak,
- İş birliklerinin nasıl sürdürülebilir hâle getirilebileceğini göstermek.

Rehber, çeşitlilik beyanlarının ötesine geçerek bu desteklerin politika, uygulama ve kamuya açık savunuculuğa dönüşmesini teşvik etmektedir.

02 Neden Şirketlerle Ortaklık Kurulmalı?

1. Kurumsal Güç ve Kaynaklar:

Şirketlerin ekonomik ve sosyal sermayesi, LGBTİ+ haklarını desteklemede etkili olabilir.

2. Kamusal Etki:

Reklam dili ve temsil biçimleri, toplumsal algıyı dönüştürme gücüne sahiptir.

3. Yasal Çerçevenin Ötesinde Uygulamalar:

Şirketler, yerel yasalar yetersiz kalsa dahi kapsayıcı politikalar geliştirerek örnek oluşturabilir.

4. Savunuculuğun Genişlemesi:

Şirket ortaklıkları, doğrudan kamu kurumlarına erişimin sınırlı olduğu ortamlarda dolaylı savunuculuk yaratabilir.



Ambasáid na hÉireann | An Tuirc
Embassy of Ireland | Türkiye
İrlanda Büyükelçiliği | Türkiye

17 MAYIS
DERNEĞİ

03 Dikkat Edilmesi Gereken Riskler

- **Pinkwashing:** LGBTİ+ temsili yalnızca marka imajı için kullanmak.
- **Dışlayıcılık:** Bazı grupların (ör. trans, interseks, HIV+) görünmez kılınması.
- **Topluluk Öznelliğinin Kaybı:** Şirketin baskın aktör olması.

Bu nedenle iş birliklerinin eleştirel, stratejik ve topluluk temelli yürütülmesi önerilmektedir.

04 OHCHR Kurumsal Davranış Standartları (2017)

1. İnsan haklarına saygı
2. Ayrımcılığın ortadan kaldırılması
3. Destekleyici kültür oluşturulması
4. Tedarik zincirinde eşitlik
5. Kamusal savunuculuk

05 İş Birliği Stratejileri: Savunucular Ne Yapmalı?

- Somut talepler belirlenmeli
- Muhatap kişi/net birim tanımlanmalı
- Pinkwashing risklerine karşı hazırlıklı olunmalı
- Yerel toplulukların öznenliği korunmalı

06 Şirketlerin Sorumluluğu

- **Hukuki ve ahlaki yükümlülükler:** Sadece devlet değil, şirketler de ihlallerden sorumludur.
- **Uluslararası standartlara uyum:** Yerel yasa tanımasa da iç politika ve etik kodlarla LGBTİ+ haklarını desteklemek gerekir.

07 Özel Sektörün Dönüştürücü Gücü

- **İçeride:** Kapsayıcı işyeri kültürü, eğitimler, danışma hatları.
- **Dışarıda:** Reklamlar, sponsorluklar, kamuya açık destek.
- **İyi uygulama örneği:** Tayvan'da şirketlerin evlilik eşitliğine verdiği açık destek.

08 Ortaklıklardaki Zorluklar

- Kaynak ve görünürlük eşitsizlikleri
- Şirketlerin sadece merkez odaklı aktörlerle sınırlı ilişkiler kurması
- Hak temelli dilin yerine “çeşitlilik odaklı” yüzeysel dilin yerleşmesi

09 SONUÇ VE ÖNERİLER

1. LGBTİ+ İnsan Hakları Savunucuları İçin

a. Şirketlerle İş Birliği Kurarken Hak Temelli Çerçeveyi Korumak

- Ortaklıklar, “itibar artırıcı” değil, toplumsal dönüşüm odaklı olmalı.
- Şirketlerin yalnızca pozitif görünürlük yaratmak için değil, gerçek değişim yaratacak eylemler için sorumluluk üstlenmeleri sağlanmalı.
- Hak temelli dilin zayıflamasına yol açabilecek “çeşitlilik”, “dahil edicilik” gibi kurumsal terimlerin içi doldurulmalı.

b. Talep Listelerini Netleştirmek

Şirketlerle görüşmelere giderken aşağıdaki başlıklarda somut talepler hazırlanmalı:

- Ayrımcılık karşıtı kurum içi politika geliştirme,
- Trans kapsayıcı işe alım politikaları,
- Tedarik zincirinde ayrımcılık taraması yapılması,
- LGBTİ+ görünürlüğünü artıran sponsorluk/sosyal sorumluluk projeleri,
- Yerel LGBTİ+ örgütlere finansal ve teknik destek.

c. Görünürlük ve Katılımın İzlenmesi

- Ortaklık sonrası şirketin tutumuna dair gözlem, izleme ve raporlama mekanizmaları oluşturulmalı.
- Sadece LGBTİ+ temalı kampanya dönemlerinde değil, yıl boyunca sürekli destek ve görünürlük sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmeli.
- “Pinkwashing” uygulamalarına karşı şirketin söylemi ve pratiği arasında çelişki olup olmadığı düzenli olarak gözden geçirilmeli.

d. Yerel Örgütler Arasında Eşitlik ve Adalet

- Kaynak dağılımı söz konusu olduğunda küçük, yerel, dezavantajlı LGBTİ+ örgütlerin de sürece dahil edilmesi sağlanmalı.
- Trans, interseks, HIV+ bireylerle çalışan grupların özellikle desteklenmesi yönünde şirketlerle müzakere yürütülmeli.

2. Şirketler İçin

a. İç Politikaları Gözden Geçirmek ve Güncellemek

- İş yerinde LGBTİ+ kapsayıcılığı yalnızca “yazılı belgelerle” sınırlı kalmamalı; işe alım, yükselme, yan haklar ve sosyal yardım sistemleri de kapsayıcı olmalı.
- “İnsan haklarına saygı” ilkesi sadece ana merkezde değil, tüm küresel şubelerde ve tedarik ağında geçerli kılınmalı.

b. Kurumsal Eğitim ve Farkındalık Programları Geliştirmek

- Yöneticilere yönelik LGBTİ+ kapsayıcılığı eğitimi yılda en az bir defa düzenlenmeli.
- İşyeri içinde homofobi, transfobi ve interseksfobiye karşı anonim bildirim ve müdahale mekanizmaları kurulmalı.

c. Dış Aktörlerle İş Birliğini Güçlendirmek

- Yerel LGBTİ+ örgütlerle düzenli temas, finansal destek, proje ortaklıkları geliştirilmeli.
- Sosyal etki hedefleri, LGBTİ+ topluluklarının özneliğini gözetin katılımcı yöntemlerle belirlenmeli.

d. Kamuoyunda Eşitlik ve Hak Savunusu Yapmak

- LGBTİ+ haklarına karşı yürütülen kampanyalar ve ayrımcı yasa teklifleri karşısında açık tavır alınmalı.
- Kriz anlarında (örneğin LGBTİ+ etkinlik yasakları, gözaltılar) sessiz kalınmamalı, kamuya açık destek verilmelidir.

e. Hesapverebilirlik Mekanizmaları Kurmak

- Şirket, LGBTİ+ kapsayıcılığına dair yıllık bir ilerleme raporu yayımlamalı.
- Bu rapor, hem iç süreçlerde hem de toplumla olan ilişkilerde LGBTİ+ haklarına nasıl yaklaşıldığını değerlendirmeli.
- Topluluklar bu süreçlere davet edilmeli, geri bildirim mekanizmaları oluşturulmalı.

3. Ortak Stratejik Öneriler

ALAN	ÖNERİ
Politika	LGBTİ+ karşıtı yasa ve uygulamalara karşı iş dünyası ve sivil toplum birlikte lobi faaliyetleri yürütebilir.
Eğitim	Şirket çalışanlarına yönelik LGBTİ+ farkındalık eğitimlerinde sivil toplum aktörlerinin eğitmen olarak görev alması sağlanabilir.
Kriz Müdahalesi	Gözaltı, saldırı, sansür gibi durumlarda şirketlerin destek beyanı vermesi için birlikte protokoller hazırlanabilir.
Yıllık Forumlar	Şirketler ve LGBTİ+ örgütlerinin bulunduğu yıllık etki forumları, iş birliğini şeffaflaştırabilir ve yaygınlaştırabilir.

Kaynak: Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği (OHCHR), 2022

Belge: LGBTİ+’lere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele İçin İnsan Hakları Savunucuları ve Şirketler Nasıl Birlikte Çalışabilir?

Ek Kaynaklar: OHCHR Davranış Standartları: UN Standards of Conduct (2017), ILGA-Europe Şirket Kılavuzu, Global LGBTI Equality Partnership: global-lgbti.org