

LGBTİ+ HAKLARI İÇİN KURUMSAL DÖNÜŞÜM:

Şirketler İçin Kontrol Listesi

İş dünyası, LGBTİ+'lere yönelik ayrımcılıkla mücadelenin yalnızca bir paydaşı değil, aynı zamanda güçlü bir dönüştürücüsüdür. Özel sektörün ekonomik gücü, toplumsal görünürlüğü ve normlara etkisi düşünüldüğünde, şirketlerin insan hakları sorumluluğu yalnızca yasal uyumla sınırlı kalmamalı; aynı zamanda kapsayıcı, güvenli ve adil çalışma ortamları yaratma yükümlülüğünü de içermelidir.

Bu kontrol listesi, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği'nin (OHCHR) "LGBTİ+'lere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele İçin Davranış Standartları" rehberi ve uluslararası iyi uygulamalardan yola çıkarak hazırlanmıştır. Amacı, şirketlerin LGBTİ+ kapsayıcılığı konusundaki mevcut durumlarını değerlendirmelerine, güçlü yönlerini görmelerine ve iyileştirilmesi gereken alanları belirlemelerine yardımcı olmaktır.

Liste; iç politika geliştirme, eğitim ve farkındalık, iş yeri uygulamaları, sivil toplumla iş birliği, şeffaflık ve kamuya açık destek gibi temel başlıklarda yapılandırılmıştır. Şirketinizin bu alanlardaki performansını düzenli olarak gözden geçirmek, yalnızca çalışanlarınıza değil, faaliyet gösterdiğiniz toplumlara karşı da sorumluluğunuzun bir gereğidir.

Bu belge, kurum içi öz değerlendirme aracı olarak kullanılabilir, tedarikçi seçiminde referans alınabilir ve yıllık insan hakları raporlamasında temel çerçeve olarak işlev görebilir. En önemlisi ise, LGBTİ+'ların haklarını tanıyan, saygı duyan ve savunan kurumsal bir kültür inşasına katkı sunmayı hedeflemektedir.



1. İç Politika ve Yönetim Süreçleri

- ☐ Şirketinizin yazılı bir LGBTİ+ kapsayıcı insan hakları politikası var mı?
- ☐ Politikanın cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerini açıkça kapsıyor mu?
- ☐ Bu politika tüm şubelerde, tedarik zincirinde ve uluslararası faaliyetlerde uygulanıyor mu?
- ☐ Ayrımcılıkla mücadele politikası işe alım, terfi, yan haklar ve işten çıkarma süreçlerine entegre mi?
- ☐ İç şikâyet mekanizmaları LGBTİ+ çalışanların güvence ile başvurabileceği şekilde yapılandırıldı mı?



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

17 MAYIS
DERNEĞİ



2. Eğitim ve Farkındalık

- [] Tüm çalışanlara yönelik yılda en az bir kez LGBTİ+ kapsayıcılığı eğitimi veriliyor mu?
- [] Yöneticiler için özel eğitim programları tasarlandı mı?
- [] İşyerinde homofobi, transfobi ve interseksfobiyle mücadeleyle yönelik bilinçlendirme çalışmaları yapılıyor mu?
- [] Anonim bildirim ve destek mekanizmaları mevcut mu?



3. İş Yeri Ortamı ve Destek Mekanizmaları

- [] LGBTİ+ çalışanlar için akran destek grupları veya danışma hatları kuruldu mu?
- [] Çalışma ortamı mahremiyet, güvenlik ve kapsayıcılık açısından düzenli olarak değerlendiriliyor mu?
- [] Tedarik zinciri ve taşıeron firmalar LGBTİ+ kapsayıcı politikalara uymakla yükümlü mü?
- [] Trans ve interseks çalışanlara özel destek politikaları var mı?



4. Sivil Toplumla İş Birliği ve Katılım

- [] Yerel veya ulusal düzeyde LGBTİ+ örgütlerle düzenli diyalog kuruluyor mu?
- [] LGBTİ+ görünürliğini artıran kampanya, sponsorluk ve sosyal sorumluluk projelerine kaynak aktarıyor mu?
- [] Yerel, dezavantajlı veya küçük ölçekli LGBTİ+ gruplar da destekleniyor mu?
- [] Ortak projelerde topluluk özneliği korunuyor mu?



5. Şeffaflık, İzleme ve Hesapverebilirlik

- [] LGBTİ+ kapsayıcılığına dair şirket içi yıllık rapor yayımlanıyor mu?
- [] LGBTİ+ çalışanlar ve örgütlerden düzenli geri bildirim toplanıyor mu?
- [] Pinkwashing (yalnızca görünürde destek) riskleri değerlendirilip önleniyor mu?
- [] Sürdürülen iş birliklerinin etkileri izleniyor ve kamuoyuyla paylaşılıyor mu?



6. Kamuya Açık Destek ve Savunuculuk

- [] Şirketiniz LGBTİ+ karşıtı yasa tekliflerine veya nefret kampanyalarına karşı kamuya açık bir tavır alıyor mu?
- [] LGBTİ+ etkinlik yasakları gibi kriz anlarında dayanışma açıklamaları yayımlanıyor mu?
- [] Evlilik eşitliği, trans tanınma yasaları gibi hak temelli reformlar için destek bildirimleri yayınlandı mı?
- [] Diğer özel sektör aktörleriyle savunuculuk ortaklıkları geliştirildi mi?