



LGBTİ+ HAKLARI SENDİKAL HAKLARDIR



Avrupa
Birliği

**sivil
düşün**

Bu el ilanı, Avrupa Birliği desteği ile Pembe Yakalılar

Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğın sorumluluğu tamamiyle Topluluğu'na aittir ve AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.

Sendikalar

Sendikalar, insan hakları ve temel özgürlükler yaklaşımı çerçevesinde, din, dil, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği, siyasal düşünce farkı gözetmeksizin; ekonomik, demokratik, akademik, sosyal, kültürel, hukuksal, siyasal, mesleki özlük hak ve çıkarları koruyup geliştirmekle işlev edinen yapılardır.

Lezbiyen, gey, biseksüel, trans, intersekslerin insan haklarının ihlali, özellikle çalışma yaşamında kendini açıkça gösterir. LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılık; işe alım, çalışma koşulları, kariyer gelişimi ve işten ayrılma süreçlerinde sistematik engeller yaratarak hem temel hak ihlallerine hem de ekonomik eşitsizliklere yol açmaktadır. Bu nedenle sendikalar, LGBTİ+ çalışanları kapsayan ancak LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığın toplumsal yaşamda sistematik olarak yeniden üretildiği gerçeğinden hareketle, mücadelelerini yalnızca işyeriyle sınırlı tutmayan net bir politik duruş sergilemelidir. Sendikalar, mevcut ayrımcılık politikalarının yanı sıra özerk bir LGBTİ+ politikası geliştirmeli, yalnızca cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığı yasaklamakla yetinmeyip somut politik adımları da atmalıdır.

Sendikaların LGBTİ+ çalışanları örgütlemesi, sendika içerisinde tüm üyelerin ve çalışanların temsil edilmesine katkıda bulunur; çeşitliliği ve demokratik yapıyı güçlendirir.



LGBTİ+ çalışanlara karşı ayrımcılığın başka bir toplum kesimine yönelik ayrımcılıktan herhangi bir farkı yoktur. Tüm çalışanların ayrımcılıktan korunmaya hakları vardır. İşyerlerinde görünür olamayan, sistematik ayrımcılığa maruz kalan ve haklarına erişimi engellenen LGBTİ+ çalışanların sendikalarda örgütlenmesi, sendikaların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği politikaları geliştirmesine bağlıdır. Örgütlenen çalışan, işyerinde maruz kaldığı ayrımcılığa karşı da direnme gücü bulabilir. Sendika politikalarının olumlu bir iklim oluşturması, LGBTİ+ çalışanların özgün sorunlarını görünür kılmasında etkili olur.

“

İşyerlerinde cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve ifadesi temelli ayrımcılık türlü biçimlerde yaşanabilir:

- LGBTİ+ çalışanlar, işe alım ve işten çıkarma süreçlerinde ayrımcılıkla karşılaşabildikleri gibi, istihdama erişimde, meslek içi eğitimlerde ve terfilerde de ayrımcılığa maruz bırakılabilirler.
- LGBTİ+ çalışanlar genelde görünür değillerdir. Terfi, kariyer gelişimi, yükselme ve eğitime erişim gibi alanlarda ayrımcılığa uğrama korkusuyla açılmaktan çekinirler. Bu endişe ayrıca bazı işlerde ve istihdam alanlarında ayrımcılığa uğrama korkusu nedeniyle LGBTİ+ çalışanların kendi kendilerini bu iş alanlarından dışlamasıyla da sonuçlanır. Translar, cinsiyet uyum sürecine girmekten imtina edebilir.
- LGBTİ+ çalışanlar, işyerlerinde hem yatay hem de dikey düzlemde sıkça homofobik ve transfobik zorbalığa ve mobbinge maruz kalırlar. İşyerlerinde eşitlik planlarının olması, bunun da eşit saygı ve onura dayalı bir işyeri kültürü garanti etmesi önemlidir.
- Babalık ve doğum izni, tayin ve lojman kolaylığı, hasta eşe bakım veya eş dahil birinci derecede akrabalar için ölüm izni, çalışanlar ve aileleri için eğitim desteği, mal ve hizmetlere ücretsiz veya indirimli erişim sağlayan “aile planları”, sosyal yardımlar, kredi ve avanslar, sağlık sigortaları, hayatta kalan eşe emeklilik planı ve hayat sigortası gibi “heteroseksüel” evli çiftlerin faydalandığı ama cinsiyet kimliği ve/veya yönelimi nedeniyle evlenme hakkı elinden alınan partnerlerin mahrum kaldığı avantajlar, yaşatılan ayrımcılıklara birer örnektir.

”

Örgütlenme

Heteroseksizm karşıtı hareket, diğer toplumsal mücadelelerle birlikte hareket eder ve özgürleşmenin topyekûn ve birlikte mümkün olabileceğini savunur.

Heteroseksizm ve bunun çalışma hayatına yansımaları olan cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık, sadece LGBTİ+ ya da kadın sendikacıların meselesi değildir; aynı zamanda sendikaların örgütlenmeye dair politikalarında yer alması gereken bir konudur. Bu mücadele, salt "toplumsal cinsiyet" bağlamına sıkıştırılmamalı; ayrımcılık karşıtı bir perspektifle ve kolektif haklar temelinde ele alınmalıdır. LGBTİ+'ların haykırdığı eşitlik ve özgürlük talebine sendikalar da sahip çıkmalıdır. Homofobi ve transfobi; ırkçılık, etnik ayrımcılık, cinsiyetçilik, militarizm, din ve mezhep ayrımcılığı gibi diğer ayrımcı ideolojilerden farklıdır. Sendikalar, bu ayrımcılık türlerine karşı yürütülen mücadeleyi kendi gündemine dâhil etmelidir.

LGBTİ+ işçiler/üyeler, işyerlerinde olduğu gibi sendikalar içinde de görünür olamamaktadırlar. Sendikaların her türlü mekanizması heteroseksizm karşıtı şekilde yapılandırılmalıdır. Yaratılacak olan heteroseksizm karşıtı ortam, LGBTİ+'ların örgütlenmesini teşvik edecek ve kolaylaştıracaktır.

Heteroseksizm karşıtı sendika üyelerinin örgütlenebileceği ortam ve olanaklar yaratılmalıdır.

Sendikalar, heteroseksizm karşıtlığını ve cinsel yönelim ile cinsiyet kimliği ayrımcılığına karşı mücadeleyi sendika içinde görünür kılmalı; merkezi ve yerel düzeyde heteroseksizm karşıtlığını yaygınlaştırmalıdır.

LGBTİ+ haklarının sendikal mücadele içinde ele alınmasında, feminizmden ve feminist yöntemlerden beslenilmelidir.

Sendikalarda çeşitliliğin çoğalabilmesi, kurduğu ittifaklar ile de mümkün olabilir. Her türlü ayrımcılıkla mücadele eden örgütlerle (mülteci, LGBTİ+, kadın vb.) daha fazla diyalog ve işbirliği geliştirilmelidir. Uluslararası işbirliği ve dayanışma imkânları her zaman göz önünde bulundurulmalıdır.

Sendika İçi Düzenlemeler

Heteroseksizm karşıtı politikalar, sendikaların aslı politikaları içerisinde yer bulmalıdır. Sendika içerisinde bu politikaların tartışılması ve konuşulması, taraflar arasında güvence altına alınmalıdır. Bu politikalar, sendikanın yayın ve programlarında etkin biçimde görünür kılınmalıdır. LGBTİ+ eşitliğinin sendikanın tüm birimlerinde benimseneceği ve "LGBTİ+ haklarının sendikal bir mücadele alanı olduğunun" açıkça beyan edilmesi gerekmektedir. Bu anlamda:

- Sendika; kongrelerinde, kurultaylarında, konferanslarında ve benzeri etkinliklerinde tartışılacak ve benimsenecek kararlarla LGBTİ+ eşitliği politikalarının gündeme alınmasını sağlamalıdır.
- Yerel, bölgesel ve ulusal düzeydeki sendika yapılarında, ayrımcılığı önleyecek politikalar benimsenmeli ve uygulanmalıdır.
- LGBTİ+ hakları, işverenlerin ve sendikaların sosyal gündemi içine yerleştirilebilir. Eşitlik, çeşitlilik, dayanışma ve sosyal sorumluluk alanları hedeflenebilir.
- Sendika içi belgelerde heteroseksist norm ve algı bertaraf edilmelidir. Geçmiş belge ve metinler yeniden gözden geçirilmelidir. Sendika içi disiplin yönetmeliklerinde homofobi ve transfobi net şekilde tanımlanmalı ve yasaklanmalıdır.
- Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği üzerinden hiçbir ayrımcılığa izin verilmeyeceği sendika içinde duyurulmalıdır. Bu ilke, işyerinin genel eşitlik politikası, mevzuatı ve kılavuzlarında açıkça ifade edilmelidir.
- LGBTİ+ çalışanlar, temsilciler ve sendika yöneticilerinin sorunları raporlaştırılmalı, farkındalık çalışmaları planlanmalı ve uygulanmalıdır. LGBTİ+ çalışmasının sendika içine yansımaları düzenli olarak izlenmeli ve değerlendirilmelidir.
- Sendika çalışanları, temsilcileri ve yöneticilerinin LGBTİ+ meselesi üzerine eğitim almaları sağlanmalıdır. Ayrımcılık ve önyargılara karşı eğitimler ve farkındalık artırma programları geliştirilmelidir. Bu programlara, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı dâhil edilmelidir.



- LGBTİ+ hakları, sendikanın bütün çalışmalarında dikkate alınmalı; karar alma süreçlerinde ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde LGBTİ+ hakları gündeme getirilmelidir.
- Sendikanın LGBTİ+ eşitliğine dair farkındalığını güçlendirmek ve tutumunu görünür kılmak için bülten, dergi, internet sitesi gibi mecralara kaynak yaratmak gereklidir.
- Sendika, LGBTİ+ üyelerinin haklarının ve eşitliğinin toplu sözleşme görüşmelerinde hangi maddelerle güvenceye alınacağını düzenlemelidir.
- Eğer sendikanın eşitlik kurulu/meclisi, örgütlenme sekreterliği ya da kadın kurulu/meclisi varsa, LGBTİ+ üyelerin bunlarda temsili sağlanmalıdır. Bu kurulların, LGBTİ+ eşitliğini çalışma gündemlerinde tutmaları talep edilmelidir. LGBTİ+ çalışanların sektöre özgü sorunlar nedeniyle talebi oluşursa, uygun formlar altında bir araya gelecekleri zeminler inşa edilmelidir.



Translar Açısından Durum Ne, Neler Yapılabilir?

- Trans+ çalışanların cinsiyet uyum sürecinde ihtiyaç duydukları tıbbi müdahaleler (hormon tedavisi, mastektomi, falloplasti, vajinoplasti vb.) için, her bir operasyon sonrasında en az bir ay ücretli izin hakkı tanınmalıdır. Bu süre, ilgili sağlık kuruluşunun raporu doğrultusunda gerekli görüldüğünde uzatılabilir.
- Tercih edilen isimlerin, resmi kimlik değişikliği tamamlanana kadar tüm iç yazışmalarda ve e-posta hesaplarında kullanılması zorunlu hâle getirilmelidir.
- Trans çalışanların, cinsiyet kimliklerine uygun tuvalet ve soyunma alanlarına erişimleri sağlanmalı; sendikalar bu uygulamayı önce kendi yapılarında başlatmalıdır.
- Ayrımcılık yaşayan çalışanlara hukuki ve psikolojik destek vermek veya yönlendirme sağlayacak yeterlilikte bir yapı oluşturulmalı; destek alınabilecek derneklerin iletişim bilgileri sendikal materyallere eklenmelidir.
- Sendikalar, kendi yapılarında trans temsiliyetini sağlayacak mekanizmalar geliştirmelidir.
- Cinsiyet uyum sürecindeki çalışanların resmi kimlik bilgileri ile iş kayıtları arasındaki uyumsuzluktan kaynaklı ayrımcılıklar için geçici çözüm protokolleri geliştirilmelidir.
- Uluslararası trans hakları mücadelesine katılım teşvik edilmeli; iyi örnekler sendika politikalarına entegre edilmelidir.



Sendikalarda Örgütlenmek!

LGBTİ+ çalışanları sendikalara üye kaydetmek ve örgütlemek, sendikaların amaçlarından biri olmalıdır. Bu, ayrıca sendikanın tüm düzeylerinde LGBTİ+ üyelerin görünürlüğünü ve katılımını artırmak anlamına gelir. Sendika içinde bir LGBTİ+ komisyonu, kurulu ya da meclisi kurulması, LGBTİ+ üyelerin bir araya gelmesine olanak sağlar.

Sendikadaki LGBTİ+ çalışanların "açılabileceği" bir iklim yaratılmalıdır. Bu, LGBTİ+ çalışanların sendikalara, LGBTİ+ haklarını savunurken işyerlerinde de destek verebilmeleri için önemli olacaktır. LGBTİ+ meselesinin sadece LGBTİ+'lerin değil, tüm heteroseksizm karşıtı üyelerin meselesi olduğu benimsenmelidir.

LGBTİ+ eşitliği hakkında, örgütlenmede ve üye yapmada kullanılacak kampanya materyalleri üretilmelidir.

Sendikanın, LGBTİ+ eşitliğinde nasıl bir yol izleyeceği tanımlanmalıdır. Bir LGBTİ+ ağı geliştirerek ya da kendiliğinden örgütlenmiş bir yapıyla, eğitim ve öğretim programları yoluyla, pozitif ayrımcılık programlarıyla ve sendika çapında farkındalık artırılmalıdır. Eşitlik ve etik politikalarının, cinsiyet uyum düzenlemeleriyle uyumlarının tanıtımı uygun şekilde yapılmalıdır.

Sendika, tüm kademelerinde cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi temelinde hiçbir ayrımcılığa izin vermeyeceğini açıkça taahhüt etmelidir; tüm üyeler, bu ayrımcılığa tolerans gösterilmeyeceğini bilmelidir.

Sendika bünyesinde, üyelere danışmanlık veren, temsil görevi üstlenen tüm çalışanlar ve yöneticiler için zorunlu LGBTİ+ farkındalık eğitimleri düzenlenmelidir.

Bu eğitimler; cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet ifadesi temelli ayrımcılıkla mücadele için kapsamlı içerikler barındırmalıdır.

Eşitlik politikalarında, trans çalışanları kapsayacak adımlar atılmalıdır. Cinsiyet kimliği ve ifadesi temelinde ayrımcılığa referans veren politikalar, bunun yanında translara yönelik ayrımcılığı da içerebilir.

Trans kişilere karşı ayrımcılığa tolerans gösterilmeyeceğini açıkça beyan eden işe alım politikaları ve prosedürleri müzakere edilmelidir. Örneğin, iş ilanlarında trans kişiler başvurmaya davet edilebilir.

Transların kişisel güvenlik, gizlilik ve mahremiyet hakları, örneğin personel kayıtlarında, tam güvence altına alınmalıdır.

Toplu sözleşme görüşmelerinde, trans uyum sürecindeki işçinin izinli sayılması müzakere edilebilir.

Sendikalar, trans hakları ve özellikle işyerinde taciz ile ayrımcılık hakkında üyelerine ve çalışanlarına eğitim sağlayabilir.

LGBTİ+ üyeleri desteklemek üzere sorumlu kişiler belirlenmeli ve buna uygun kaynak yaratılmalıdır.



Savunuculuk ve Hukuki Destek

Sendikalar, sessizliği bozmak ve LGBTİ+'lar için eşitlik taahhüdünü paylaşmakta büyük rol oynarlar. Bu, yakın gelecekte sendikaların politik görünürlük planları için önemli olacaktır. Devletler; istihdam politikalarında, mesleki eğitime erişimde, işe alım süreçlerinde, terfilerde, işten çıkarmalarda, çalışma koşullarında ve ücretlerde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığı ortadan kaldıracak tedbirleri yürürlüğe sokmalıdır. Sendikalar, devletin bu politikaları hayata geçirmesi için takip yapmak zorundadır.

LGBTİ+'lara karşı işyerinde ayrımcılık, toplum genelindeki ayrımcılıkla bağlantılıdır. Sendikalar ayrıca; eğitim, sağlık ve barınma hakkı, nefret suçlarına karşı koruma gibi kamusal haklara daha iyi erişimin de savunusunu geliştirmelidirler.

Çalışma hayatında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığına karşı sendikalar birincil muhatap olmalıdır. Ayrımcılığa maruz kalan LGBTİ+ çalışanlar için sendikal koruma ve yasal destek sunmalıdır.

Sendikaların, LGBTİ+'ların işyerinde eşitliğini iş çevreleriyle açıkça tartışmaya açması gerekir. İşe alımlar, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların aidiyet duygusu ve üretkenliği gibi hususlar özellikle tarif edilmelidir. İşçilerin sağlığı ve güvenliği, onların fiziksel ve ruhsal olarak bütüncül iyilik hâlini kapsar. LGBTİ+'lara yönelik şiddet ve ayrımcılık, çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından da ele alındığında, temel çalışma haklarının sağlanmasıya yönelik bir müdahale olarak görülmelidir.

LGBTİ+'ların işyerinde eşitliği için özel politikalar geliştirilmelidir. Bu düzenlemelerin işyerinin genel eşitlik politikasında açıkça kapsanır ve görünür olması sağlanmalı; güncel olarak çalışma hayatında şiddet ve ayrımcılığa karşı en kullanışlı araç olan ILO C190 temelinde, işyerinde zorbalık, mobbing ve tacizi ele alacak özel düzenlemeler muhakkak toplu iş sözleşme ve görüşmelerinde öncelikli gündem maddeleri olmalıdır.



Heteroseksüel aileleri temel alan ve bunun dışındaki ilişki biçimlerini görmezden gelen politikalar üretmek yerine, kişiler arasında resmî ilişki durumuna bakılmaksızın beyan esas alınarak birey ve çiftlerin düzenleme ve kolaylaştırıcı uygulamalardan yararlanabilmesi talep edilmelidir.

Yalnızca görünür LGBTİ+'ların olduğu işyerlerinde değil, LGBTİ+'ların varlığı bilinsin bilinmesin, her türlü TİS sürecinde maddeler LGBTİ+ çalışanların da ihtiyaçlarına göre belirlenmelidir.

Ayrımcılıkla mücadele mevzuatının mevcut olduğu durumlarda, sendikalar yasaların tam anlamıyla uygulanması, işverenlerin mevzuattan haberdar olması ve ayrımcılığın bertaraf edilmesi için politikalar başlatmalıdır.

Sendikalar, ayrımcılığa ve tacize sıfır tolerans gösteren, herkesi kapsayan bir kültür için ön saflarda yer alabilirler. Bu, cinsel yönelimleri ve/veya cinsiyet kimlikleri ne olursa olsun tüm çalışanların güvenliğini ve onurunu savunmak demektir.



LGBTİ+ Örgütleriyle Dayanışma

LGBTİ+ örgütleri ile birlikte çalışmak, sendikaların LGBTİ+ sendika üyeleri ile bağ kurmalarını ve yerellerdeki LGBTİ+ topluluklarına ulaşmalarını sağlar. Sendikaların anlayışını ve bilgi düzeyini geliştirir; sendikaların sorunlara doğru, uygun şekillerde yanıt verebilmesini mümkün kılar. Sendika profilini yükseltir, yeni üyelerin katılımını cesaretlendirir ve LGBTİ+ topluluğundan mevcut üyelerin rollerini güçlendirir.

Lezbiyen, gey, biseksüel ve transların örgütleri desteklenmelidir. Böylece LGBTİ+ haklarına dair savunuculuk ve önyargılara karşı kampanya yapabilirler.

Sendikanın, LGBTİ+ eşitliğine dair taahhüdünü bir politika beyanı ile göstermesiyle birlikte, Onur Haftası ve Homofobi Karşıtı Buluşma gibi etkinliklerde sendikanın katılımı resmî olarak sağlanmalı; bu günlerde, toplu iş sözleşmelerinde katılacak kişilerin izinli sayılması işverenden talep edilmelidir.

Sendikaların, demokratik kitle örgütlerinin ve LGBTİ+ topluluklarının yasal değişiklik talebi gibi kampanyalarına katılımı, toplum düzeyinde bu topluluklara yönelik algıyı ve atmosferi etkileyeceği için son derece önemlidir.

Sendikalar, LGBTİ+ gruplarıyla toplantı ya da çalıştaylar organize edebilir, geçici-özel çalışma grupları kurabilir ve sendikanın LGBTİ+ haklarını desteklemek için neler yapabileceği tartışmaya açılabilir. LGBTİ+ hareketine danışarak, sendikanın kendisine uygun politika, uygulama, prosedür ve yapılar için tavsiyelerin derlenmesi önemlidir.

LGBTİ+ örgütleri ile ortak konferanslar, seminerler ve eğitim etkinlikleri düzenlenmesi önemlidir.

LGBTİ+ örgütleri ile ortaklaşa araştırmalar, anketler düzenleyip veri toplanabilir. Böylece sendikaların işyerindeki sorunlar hakkında daha çok bilgi sahibi olması mümkün kılınabilir.

Sendikalar, LGBTİ+'ları ayrımcılık ve nefretten koruyacak yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi için LGBTİ+ örgütleriyle işbirliği yapabilir. Bu doğrultuda, yasa kampanyaları örgütleyebilir; sivil toplum kuruluşlarıyla ittifaklar geliştirerek, çalışma hayatında LGBTİ+ eşitliği mücadelesini güçlendirebilirler.

Toplu İş Sözleşmesi (TİS) Görüşmeleri ve LGBTİ+ Eşitliği

Toplu İş Sözleşmesi (TİS) görüşmeleri, LGBTİ+ çalışanların eşitliğini güvenceye almak için büyük önem taşır. Görüşmeler, ayrıca sendikanın LGBTİ+ çalışmalarına görünürlük sağlar. Sonuç olarak, üye sayısının artışına ve örgütlülüğün güçlenmesine faydası olur.

LGBTİ+ eşitliği neden TİS meselesidir? TİS görüşmeleri, LGBTİ+ çalışanların eşitliği için nasıl kullanılabilir?

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin korunmasını açıkça içeren İşyeri Eşitlik Eylem Planları için pazarlık edilebilir. Bu, işyerinde Cinsiyet Eşitliği Planları için de benzer şekilde geçerlidir.

Görüşme ekipleri, hangi işyeri politikalarının LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılık yarattığını tanımlayabilir. Örneğin, diğer çalışanların faydalanabildiği ama LGBTİ+'ların faydalanamadığı kariyer gelişimi destekleri, sigortalar, izin düzenlemeleri, aile destekleri, aynı yardımlar vb.

TİS pazarlıklarının, toplumdaki önyargılı tutumların etkisini hesaba katması gerekir. Örneğin, LGBTİ+ çalışanlara dönük olarak daha da belirgin hâlde görülen kötü şartlarda çalıştırılmanın engellenmesi ya da işte aşırı denetimin veya işin haksız dağıtımının önlenmesi gibi.

LGBTİ+ eşitliğinin ve her toplumsal kesimi kapsamanın, işyerinin itibarının bir parçası olduğu dile getirilmelidir. Bu, diğer çalışanlar, yöneticiler ve müşterilerden kaynaklanabilecek tacizin, sözlü ve fiziki istismarın üstesinden gelinmesi anlamına gelir.

Sosyal ve ekonomik desteklerde aynı cinsten birlikteliklerin tanınması üzerine müzakere edilebilir. Örneğin, hastalık, tatil, taşınma ve seyahat izinlerine, sağlık yardımlarına ve sigortaya vb.

İşyerinde tacizle mücadele etmek üzere, ILO C190 başta olmak üzere çeşitli tedbirleri de içeren politikalar belirlemesi ve herkesi kapsayan bir işyeri yaratması için işverenle müzakere edilebilir.

Uzaklaştırma kararı ile korunan kişilerin istekleri doğrultusunda işyerlerinin değiştirilmesi; değiştirilemiyorsa, bu süre boyunca idari izinli sayılmaları sağlanabilir.

İşyeri Eşitlik Eylem Planı'nı Geliştirme

"LGBTİ+ Eşitliği Eylem Planı", LGBTİ+'ların meselelerinin TİS görüşmelerinin gündemine nasıl getirilebileceğine dair bir örnek olarak gösterilebilir. Bu plan, daha geniş bir eşitlik planlarının, mesela cinsiyet eşitliği veya etik davranış planlarının bir parçası da olabilir. Bazı ülkelerde, cinsiyet eşitliği planları üzerinden iyi deneyimler yaşanmıştır. Aşağıdaki hususlar, işyerinde eşitlik eylem planlarına aktarılabilir:

- Önyargıları ve ayrımcılığı ele alacak tedbirlerde anlaşmak için işverenlerle ortaklık anlayışı geliştirilmesi.
- LGBTİ+ çalışanlara ve hizmet kullanıcılarına danışarak özel gereksinimlerin ve ihtiyaç duyulan yeni düzenlemelerin belirlenmesi.
- İşyerlerinin tüm politikaları, prosedürleri ve uygulamalarını gözden geçirerek kasıtsız veya dolaylı ayrımcılıkların altının çizilmesi.
- Politikalara, LGBTİ+'ların eşitliğini güvence altına alacak değişiklik önerileri getirilmesi.
- Meslek ve şirket içi eğitim programlarında, LGBTİ+'ların eşitlik meselesinin ele alınmasının tavsiye edilmesi.
- Düzenli takip, raporlama ve durum değerlendirmesi için yöntemler önerilmesi.





Çizer: Gülce Gülnaz

İşgücünün İzlenmesi

İşgücünün izlenmesi söz konusu olduğunda, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği konularında mahremiyet önemli hâle gelir. Pek çok LGBTİ+ çalışan, işyerinde açılmaktan korkar. Homofobi, taciz ve istismarın işyerindeki en ciddi sorunlardan biri olduğu gerçeği düşünüldüğünde, bu sürpriz değildir. Bu yüzden işyerinde açık olmak çok zor olabilir. LGBTİ+ eşitliği meselesi üzerine çalışan sendikalar, LGBTİ+ çalışanların mahremiyetinin güvenceye alınmasına ve insanların açılmama hakkına vurgu yaparlar. Bu durum, eğer bir örgüt işgücü izlemesi yapıyorsa, özel önem kazanır.

İzlenecek işyerinde uygun bir LGBTİ+ eşitlik politikası ve bu politikanın nasıl uygulandığına dair özel bir eylem planı mevcut olmalıdır.

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini içeren izlemenin neden yapıldığına ve elde edilecek sonuçlarla ne yapılacağına dair açık olunmalıdır. LGBTİ+'lara uygulamanın niyeti ve kullanım şekli danışılmalıdır.

Toplanacak tüm verilerin mahremiyeti tam güvence altına alınmalıdır.

Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Eşitliğine Dair Örnek Taahhütname

A Sendikası, işgücünün çeşitliliğini tanır ve buna değer verir.

Tüm çalışanların ve sendika üyelerinin cinsel yönelimlerinin ve cinsiyet kimliklerinin eşit saygı göreceği ve eşit haklar tanınacağı bir çalışma ortamı yaratacağımızı beyan ediyoruz. Bununla birlikte LGBTİ+'ların kendi içlerindeki yaş, ten rengi, inanç, etnik kimlik, engellilik, siyasi görüş ve benzeri farklılıklardan oluşan çeşitliliği tanıyor ve değer veriyoruz.

A Sendikası, yaşanmakta olan ayrımcılığı ve önyargıyı kabul eder.

Kabul ediyoruz ki yanlış varsayımlar, önyargılar, ayrımcılık ve düşünce kalıpları toplum genelinde yaygındır. Amacımıza ulaşmak ve önyargı, ayrımcılık ve tacizle mücadele etmek ve eşitliği güçlendirmek için etkin adımlar atmamız gerekir.

İnsanların cinsel yönelimlerine, cinsiyet kimliklerine, ilişkilerine ve özen gerektiren sorumluluklarına dair varsayımlarda bulunmayacağız.

İşe başvurularda, işe alımlarda, çalışma hayatında, terfi, eğitim, ücret, çalışma koşullarında, izinlerde ve sosyal yardımlarda doğrudan ya da dolaylı olarak cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık yapmayacağız.

Üyelerimizin sendikal haklarını savunurken cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık yapmayacağız.

Önyargıya, zorbalığa, mobbinge ve tacize tolerans göstermeyeceğiz.

Ayrımcılık veya tacize dair iddia ve şikâyetleri, kabul edilmiş prosedürler üzerinden ve mahremiyet sağlayarak ciddiyle araştıracağız.

A Sendikası, eşitliği güçlendirecek ve ayrımcılığın üstesinden gelecek somut, olumlu adımlar atma gereğini kabul eder.

Geçmiş ve gelecek ayrımcılıkları tazmin ve teskin edebilmek için sendikalar ile bireysel ve kurumsal olarak işbirliği içinde çalışacağız. Tüm politika, prosedür ve uygulamalar, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği eşitliğine etkileri ışığında, sendika ile düzenli olarak gözden geçirilecektir.

Yayınlarımız, dilimiz, kampanyalarımız, işgücünün çeşitliliğini LGBTİ+ çalışanları kapsayacak şekilde yansıtacaktır.

Sendikal hakları LGBTİ+'lar için erişilebilir ve uygun kılacağız.

Eşitliğe ulaşırken LGBTİ+ çalışanlara ve sendika üyelerine danışacağız.

A Sendikası, kişilerin cinsel yönelimlerine veya cinsiyet kimliklerine dair açık olma veya mahrem kalma haklarını tanır.

LGBTİ+ çalışanlar ve sendika üyeleri, isterlerse cinsel yönelimlerine veya cinsiyet kimliklerine dair açık olabilecekleri, isterlerse de mahrem kalabilecekleri bir işyeri ortamı amaçlıyoruz.

Bir kişinin cinsel yönelimini onun izni olmadan açık etmek, tacizdir.

Kabul ediyoruz ki hangi haklara erişilebildiği, ayrımcılık ve taciz iddialarının nasıl araştırıldığı, yaşananların etkileri ve sonuçları kayıt altına alınmalıdır.

Cinsiyet uyum sürecine giren çalışanları destekleyeceğiz; onlarla ve sendika temsilcileri ile sürecin işyeri planında anlaşmak için beraber çalışacağız.

Cinsiyet uyum sürecindeki çalışanlara, her bakımdan beyan ettikleri cinsiyete göre davranacağız.

A Sendikası, eşitliğe ulaşmak için etkin uygulama ve takip sözü verir.

Bu beyanı geniş biçimde tanıtacağız ve eşitlik stratejimiz ile eylem planımızda içereceğiz.

Amacımıza ulaşmak için, uygulamayı sendika ile birlikte takip edeceğiz ve değerlendireceğiz.

Sorumlulukları net şekilde belirleyeceğiz ve bunların herkesçe bilindiğinden emin olacağız.

LGBTİ+'ların eşitlik hakkını mevcut eğitim programlarına dâhil edeceğiz ve gerektiğinde özel eğitimler düzenleyeceğiz.

Sonuç almak için sendikanın elinden gelen en iyi katkıyı sunması gerektiğini biliyoruz.

Sözleşmedeki işyerlerine ve aracı kuruluşlardan eşitlik politikamıza tam uyum göstermelerini talep ettiğimizi açıkça belirteceğiz.

LGBTİ+ Eşitlik Politikası Örneği

Bu politika, uygulamasını da eşit ölçüde taahhüt eden yönetim ve sendika tarafından ortaklaşa kabul edilmiştir.

İşyeri A, cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri ve ifadeleri ne olursa olsun, tüm çalışanlar için eşitlik ilkesini destekler. LGBTİ+ çalışanların işyerimizde eşit saygı görme ve ayrımcılığa uğramama hakkını taahhüt ediyoruz. Eşitliğin kuruluşumuzun yüksek çıkarına olduğunu kabul ediyoruz.

Biliyoruz ki, LGBTİ+'ların işyerinde eşitliğinin başarılması için somut önlemlerin alınması gerekmektedir. LGBTİ+ eşitliğini uygulamaya geçirmeye dair taahhüdümüz gereği aşağıdaki etkinlikleri hayata geçireceğiz:

- Hâlihazırdaki ve gelecekteki işyeri ve insan kaynakları politikamızı, LGBTİ+ eşitliğine referans verecek şekilde gözden geçireceğiz.
- Personeli, bu politikalar ve uygulamalar hakkında bilgilendireceğiz; uygulanmaları için her çalışanın taahhüdünü sağlayacağız.
- İşbu politikayı, müşterilere, kullanıcılara, müvekkillere ve hizmet sağlayıcılara duyuracağız.
- Her kurum kademesindeki personel için eğitim ve rehberlik sağlayacağız. Yöneticiler, denetçiler ve insan kaynakları personeline öncelik tanıyacağız.
- Politikalarımızı, LGBTİ+ çalışanlar ve sendikalar ile tartışarak beraber kararlaştıracacağız.
- İşyerinde LGBTİ+ eşitliğini koruyacak ve destekleyecek bir eşitlik komisyonu yapısı ve eşitlik sorumlusu belirleyeceğiz.
- İş ilanı verme, işe başvuru ve alım süreçlerinde eşit olanakları güvence altına alacak özel prosedürler geliştireceğiz. İş başvurularının LGBTİ+ kişilere açık olmadığı algısını yaratacak bir dile ve görsel anlatıma meydan vermemek, politikamız kapsamındadır.
- LGBTİ+ eşitliği meselesini, mesleki eğitim ve danışmanlık olanaklarına entegre edeceğiz.
- Kariyer gelişimi, terfi, tayin, görev değişikliği gibi hususlarda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı yapmayacağız.
- LGBTİ+ eşitliği politikasının uygulanmasını düzenli olarak takip edecek, değerlendirecek ve gözden geçireceğiz.

İşyeri A, yukarıdaki eylemler ve hükümler ışığında, çalışma ortamında ayrımcılık ve tacizi engellemeyi ve tüm toplumsal kesimlerden çalışanların potansiyellerini, yetkinliklerini, üretkenliklerini ve rekabet edebilirliklerini güvence altına alarak işyerimizin itibarını ve adaletini güçlendirmeyi amaçlamaktadır.



Pembe Yakalılar, sendika alanında faaliyetlerini sürdüren, LGBT+'ların çalışma hakkına odaklanan bir topluluktur.