

➤ **Lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve queerlerin (LGBTİQ+) iş dünyasına dahil edilmesi: Bir öğrenme el kitabı**



Bu çalışmanın orijinal baskısı Uluslararası alışma Ofisi, Cenevre tarafından ***Inclusion of lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer (LGBTIQ+) persons in the world of work: A learning guide*** adıyla yayımlanmıştır.

Telif hakkı © 2022 Uluslararası alışma Örgütü.
Türkçe evirinin telif hakkı © 2023 KAOS GL.
İzin alınarak çevrilmiş ve çoğaltılmıştır.

ILO yayınlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamalarına uygun olan adlandırmalar ve buradaki materyallerin sunumu, Uluslararası alışma Ofisi'nin herhangi bir ülkenin, bölgenin veya alanın veya yetkililerinin yasal statüsüne veya sınırlarının sınırlandırılmasına ilişkin herhangi bir görüş ifade ettiğı anlamına gelmez.

Çalışmalarda ve diğerkatkılarda ifade edilen görüşlerin sorumluluğı yalnızca yazarlarına aittir ve yayınlanması, Uluslararası alışma Ofisi'nin bunlarda ifade edilen görüşleri onayladığı anlamına gelmez.

Firmaların, ticari ürünlerin ve süreçlerin isimlerine atıfta bulunulması, bunların Uluslararası alışma Ofisi tarafından onaylandığı anlamına gelmez ve belirli bir firmadan, ticari üründen veya süreçten bahsedilmemesi onaylanmadığı anlamına gelmez.

ILO, Türkçe evirinin geçerliliğı veya eksiksizliğı ya da herhangi bir yanlışlık, hata veya eksiklikten veya bunların kullanımından kaynaklanan sonuçlardan dolayı hiçbir sorumluluk kabul etmez.

- **Lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve queerlerin (LGBTİQ+) iş dünyasına dahil edilmesi: Bir öğrenme el kitabı**

LGBTİQ+

Lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve queer kelimelerinin kısaltmasıdır. Artı işareti, burada sayılmayan/ bahsi geçmeyen cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, toplumsal cinsiyet ifadesi ve cinsiyet özelliklerine sahip olup kendilerini başka terimlerle tanımlayan kişileri temsil etmektedir.

LEZBİYEN

Romantik, duygusal ve/veya fiziksel çekimi yalnızca kadınlara olan kadın.

GEY

Sürekli romantik, duygusal ve/veya fiziksel çekiciliği erkeklerle olan erkekler; ayrıca, diğer kadınlara ilgi duyan kadınlar.

BİSEKSÜEL

Birden fazla cinsiyetten insana karşı romantik, duygusal ve/veya fiziksel çekim duyan kişi.

İTERSEKS

Erkek ve kadın bedenlerinin tipik tanımlarına uymayan cinsiyet özellikleriyle doğan insanlar. İnterseks, çok çeşitli doğal bedensel varyasyonları tanımlamak için kullanılan bir şemsiye terimdir. 40'tan fazla interseks varyasyonu vardır; uzmanlar nüfusun yüzde 0,5 ila yüzde 1,7'sinin interseks özelliklerle doğduğunu tahmin etmektedir.

TRANS

Cinsiyet kimlikleri doğumda kendilerine atanan cinsiyetle uyumlu olmayan kişiler tarafından kullanılan şemsiye terimdir. Trans, transeksüel ve non-binary, doğumda atanan cinsiyetten farklı bir iç cinsiyet duygusunu tanımlayan çeşitli kelimeleri ve/veya toplum tarafından bireye atfedilen cinsiyet, ister bireyin kendisini erkek, kadın veya geçiş sürecinde, kısaca "trans", ister başka bir cinsiyetle veya cinsiyetsiz olarak tanımlaması.

QUEER

Geleneksel olarak olumsuz bir terim olan bu terim, bazı kişiler tarafından geri kazanılmış ve çok çeşitli cinsel yönelimleri, cinsiyet kimliklerini ve ifadelerini kapsayıcı olarak kabul edilmiştir. Farklı cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet özelliklerine (SOGIESC) sahip kişiler için bir şemsiye terim olarak veya "farklı SOGIESC'e sahip kişiler" ifadesine veya LGBT kısaltmasına alternatif olarak kullanılabilir. Queer, cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri ve cinsiyet ifadeleri temelinde belirli bir toplumun ekonomik, sosyal ve siyasi normlarına uymadıklarını düşünen birçok kişi tarafından kullanılmaktadır.

Detaylar için

Ek 1: Dil, kavramlar ve terminoloji.

El kitabına genel bir bakış

Ne ?

Bu el kitabı, lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve queer (LGBTİQ+) kişiler için kapsayıcı çalışma ortamlarını teşvik etmeye yönelik çabaları başlatmak ve desteklemek için yönlendirme sağlar.

Kimin için ?

El kitabı özellikle ILO bileşenleri olan hükümetler, işveren ve işçi örgütleri için geliştirilmiştir. Ayrıca bireylere (çalışanlar, işverenler, denetçiler ve politika yapıcılar), tüm işyerlerine, eğitim kuruluşlarına ve sivil toplum örgütlerine LGBTİQ+ çalışanları kapsayıcı bir iş dünyası yaratma konusunda yardımcı olacaktır.

Neden ?

Birçok ülkede her gün şiddet, taciz, damgalanma ve ayrımcılıkla karşı karşıya kalan LGBTİQ+ çalışanlar, istihdam döngüsünün tüm aşamalarında genellikle fırsatlardan mahrum bırakılmaktadır. ILO, hiç kimseyi geride bırakmadan herkes için insan onuruna yakışır iş ortamını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. LGBTİQ+'lar da dâhil olmak üzere herkesin insan ve çalışma haklarına saygı gösterilmesi büyük önem taşımakla birlikte, araştırmalar işyerinde çeşitliliği yapısallaştırmanın değerini sürekli olarak ortaya koymaktadır. Ayrımcılıkla mücadele etmenin ve kapsayıcılığı teşvik etmenin faydalarının işyeri verimliliğini, iş memnuniyetini, kişisel ve toplumsal refahı ve çalışanların genel iş doyumunun iyileştirdiği ortaya konmuştur.

Bu el kitabı nasıl kullanılabilir ?

Bu El Kitabı, *iş dünyasındaki LGBTİQ+'ların durumuna* bir giriş niteliğindedir. Üç bölüm ve eklerden oluşmaktadır. Katılımcının çalışma ortamına uygulanabilecek esnek ve bağımsız öğrenmeyi desteklemek üzere tasarlanmıştır. Katılımcıların her bölümü okuduktan sonra bir dizi kısa alıştırma yapmaları teşvik edilmektedir. Her kişi veya kuruluş/işyeri kendine özgü bir öğrenme programı/ eğitim tasarlayacaktır. Tüm bölümler örnekler ve referanslar içermekte ve farklı öğrenme kaynaklarına bağlantılar sağlamaktadır. Eğitimin tamamı yaklaşık dört ila altı saat içinde tamamlanabilir.



Önsöz

ILO'nun toplumsal adaleti ilerletme ve insan onuruna yakışır iş ortamını teşvik etme hedefi, herkesin çalışma hakkını korumadan ve cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği (SOGI) de dâhil olmak üzere tüm temellerde ayrımcılığa son vermeden gerçekleştirilemez. Lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks (LGBTİQ+) çalışanlar istihdam döngüsü boyunca iş arkadaşları ve amirlerinin yanı sıra danışan ve müşterilerden de ayrımcılık, dışlanma, şiddet ve tacize maruz bırakılmaktadır. SOGI temelli ayrımcılık genellikle ırk, sağlık ve ekonomik durum gibi diğer temellere dayalı ayrımcılıkla birleşmektedir.

2021 yılında, Uluslararası Çalışma Konferansı, eşitsizlikler ve iş dünyası ile ilgili olarak, sistemik, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri de dahil olmak üzere ayrımcılığın kalıcı ve yaygın bir boyut olmaya devam ettiğini ve eşitsizliğin temel nedenlerinden biri olduğunu belirten [bir karar](#) kabul etmiştir. *Lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve queerlerin (LGBTİQ+) iş dünyasına dâhil edilmesi: Bir öğrenme el kitabı*, LGBTİQ+ kişiler de dâhil olmak üzere herkes için eşitliğin ve ayrımcılık yasağının teşvik edilmesine katkıda bulunan bir araçtır. Karşılaşılan zorluklar ve ayrımcılık hakkında bilgi vermekte ve iş dünyasında LGBTİQ+ kişilere yönelik ayrımcılık, damgalama ve dışlamanın önlenmesi ve ele alınmasına yönelik eylemler hakkında rehberlik sağlamaktadır.

Araştırmalar, ayrımcılıkla mücadele etmenin ve kapsayıcılığı teşvik etmenin işyeri verimliliğini, iş memnuniyetini, kişisel ve toplumsal refahı ve iş doyumunu artırdığını göstermiştir.

LGBTİQ+'lara yönelik ayrımcılığın ülkeler ve kültürler arasında yaygınlığı, COVID-19 salgını ile daha da kötüleşen köklü eşitsizliklerle birlikte, iş yerinde eşit fırsatlar ve eşit muamele sağlamak için özel yerel müdahalelere duyulan hayati ihtiyacı ortaya koymaktadır.

Bu el kitabının daha adil, hakkaniyetli ve eşit bir iş dünyası için çabalayan herkes için faydalı olacağını umuyoruz.

Chidi King

Şef
Toplumsal Cinsiyet, Eşitlik,
Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Şubesi
ILO, Cenevre

Manuela Tomei

Direktör
Çalışma Koşulları ve Eşitlik
Departmanı
ILO, Cenevre

Table of contents

Önsöz	7
Kısaltmalar listesi	11
Teşekkürlerimiz	12
Yönetici özeti	13
Giriş	19
Bölüm A. LGBTİQ+'lar ve çalışma hayatı	24
A.1 Dünya genelindeki durum	25
A.2 Ayrımcılık ve LGBTİQ+ çalışanlar	27
A.3 LGBTİQ+'lar için yasal korumalar	30
Bölüm B. LGBTİQ+'lar için kapsayıcı bir iş dünyasına doğru ilerleme	34
B.1 TLGBTİQ+'ların işyerindeki değişen durumu	35
B.2 İş dünyasında çeşitlilik ve kapsayıcılık	36
Bölüm C. İleriye giden yol: Politikadan uygulamaya	42
C.1 Ortaklıklar yoluyla harekete geçilmesi	43
C.2 Hükümetler ve kamu çalışanları	47
1. Politikanın gözden geçirilmesi	47
2. LGBTİQ+ toplulukları ile istişarelerde bulunulması	48
3. Kayıt dışı ekonomideki LGBTİQ+'lara ulaşmak	49
C.3 İşveren örgütleri ve işverenler	50
1. LGBTİQ+ kapsayıcılığının iş dünyasına faydaları	50
2. LGBTİQ+'larla diyaloga girilmesi	51
3. Kapsayıcı ve hoşgörülü bir işyeri yaratılması	52
4. LGBTİQ+ kapsayıcılığında işgücünüzü tanımak ve ilerlemeyi takip etmek için veri toplanması	54
C.4 İşçi örgütleri ve çalışanlar	56
1. Örgütlenme özgürlüğü ve çeşitlilik gösteren çalışanlara danışılması	56
2. LGBTİQ+ çalışanların hakları için toplu iş sözleşmesi müzakeresi	57
3. Toplumsal ağ kurma ve öğrenme fırsatları	58
C.5 LGBTİQ+ kapsayıcılığının ölçülmesi	59
Sonuç	63
Ekler	66
Ek 1: Dil, kavramlar ve terminoloji	67
Ek 2: Bölüm başına alıştırma	77
Ek 3: Yöneticilere, eğitimcilere, insan kaynakları personeline ve politika yapıcılara notlar	88
Ek 4: İşyerinde şiddet ve taciz biçimleri	89
Ek 5: İşletmeler için LGBTİQ+'lara karşı ayrımcılığı azaltmaya yönelik davranış standartları	90
Ek 6: Veri toplama soruları için örnek	92
Ek 7: Öğrenme el kitabı değerlendirmesi	97
Ek 8: Saha testine katılanlara teşekkür	98
Ek 9: Daha fazla bilgi için kaynaklar	99
Ek 10: LGBTİQ+'lara karşı ayrımcılığı azaltmaya yönelik öğrenme, eğitim ve eylem araçları	100
Ek 11: Başlıca referanslar	102

Şekillerin listesi

Şekil 1: İçeriğe genel bakış	21
Şekil 2: LGBTİQ+'lar için iş-çevre döngüsündeki potansiyel sorunlar	38
Şekil 3: İş dünyasında şiddetin ele alınmasına yönelik bütüncül yaklaşım	45
Şekil 4: LGBTİQ+ kapsayıcılık endeksi için beş boyut	60

Tabloların Listesi

Tablo 1: Öğrenme planı.....	22
Tablo 2: Veri toplamada karşılaşılan zorluklar.....	55
Tablo 3: LGBTİQ+ kapsayıcılığına yönelik göstergeler	61

Kısaltmalar listesi

AIDS	Acquired Immunodeficiency Syndrome / Edinilmiş Bağışıklık Yetmezliği Sendromu
CAPRI	Caribbean Policy Research Institute / Karayip Politika Araştırma Enstitüsü
CSO	Civil Society Organization / Sivil Toplum Kuruluşu (STK)
GDP	Gross Domestic Product / Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
GEDI	Gender, Equality, Diversity and Inclusion Branch of the ILO / ILO'nun Toplumsal Cinsiyet, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Şubesi
GSM	gender and sexual minorities / toplumsal cinsiyet ve cinsel azınlıklar
HIV	Human Immunodeficiency Virus / İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü
ILGA	International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association / Uluslararası Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks Derneği
IOM	International Organization for Migration / Uluslararası Göç Örgütü
ILO	International Labour Organization / Uluslararası Çalışma Örgütü
LBT	Lezbiyen, Biseksüel ve Trans
LGBT	Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Trans
LGBTIQ+	Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks, Queer ve kendini başka terimlerle tanımlayan çeşitli SOGIESC'ye sahip kişiler
NGO	Non-Governmental Organization / Sivil Toplum Örgütü (STÖ)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development / Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Teşkilatı
OHCHR	Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights
PAHO	Pan American Health Organization / Pan Amerikan Sağlık Örgütü
SDG	Sustainable Development Goal / Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi
SOGI	sexual orientation and gender identity / cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği
SOGIESC	sexual orientation, gender identity, gender expression and sex characteristics / cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet özellikleri
UDHR	Universal Declaration of Human Rights / İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
UNAIDS	Joint United Nations Programme on HIV/AIDS / Birleşmiş Milletler HIV/AIDS Ortak Programı
UNDP	United Nations Development Programme / Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees/United Nations Refugee Agency / Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK)

Teşekkürler

Bu el kitabı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çalışma Koşulları ve Eşitlik Departmanının (WORKQUALITY) Toplumsal Cinsiyet, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık (GEDİ) Şubesi tarafından geliştirilmiştir.

GEDI'den Olga Gomez Alcazar ve Brigitte Zug-Castillo gözetiminde uluslararası danışman Ken Morrison tarafından hazırlanmıştır. Christina Dideriksen düzenleme ve araştırma konusunda destek sağlamıştır. Belge, Kofi Amekudzi ve Gurchaten Sandhu'nun gözetiminde danışman Sheherezade Kara tarafından hazırlanan bir önceki taslağa dayanmaktadır.

ILO Yönetişim Departmanı'nın Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar (FUNDAMENTALS) Şubesi'nden Lisa Wong ve Gurchaten Sandhu tarafından sağlanan tavsiye, destek ve teknik girdiler özellikle takdir edilmektedir.

Teknik girdiler, rehberlik ve iyi uygulama örnekleri de aşağıdaki ILO meslektaşları tarafından sağlanmıştır:

Afsar Syed Mohammad, Martin Oelz, Dirkje Schaaf, Emanuela Pozzan, Laura Addati ve Ilka Schoellmann (GEDİ), Anna Biondi, Faustina Van Aparen, Victor Ricco Hugo, Rafael Peels ve Jesus Garcia (Çalışan Faaliyetleri Bürosu, ACTRAV), Jae-Hee Chang (İşveren Faaliyetleri Bürosu, ACT/EMP), Lou Tessier (Sosyal Koruma Departmanı, SOCPRO) ve Cecile Balima ve Pierre François Recoing (Uluslararası Çalışma Standartları Departmanı, NORMES).

ILO, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'ndan (UNDP) Jeff O'Malley, Birleşmiş Milletler HIV/AIDS Ortak Programı'ndan (UNAIDS) Richard Burzynski, Clifton Cortez (Dünya Bankası) ve Mary Ann Torres'e (Uluslararası Aids Hizmet Kuruluşları Konseyi) değerli katkıları için teşekkür eder.

El kitabı, değerli girdiler sağlayan devlet kurumları ile işveren ve işçi örgütleri de dahil olmak üzere bir dizi paydaşla test edilmiştir. Bu, Simphiwe Mabhele (ILO Güney Afrika), Rulian Wu (ILO Çin) ve James Yang'ın (UNDP Çin) rehberliği ve koordinasyonu sayesinde mümkün olmuştur. Saha testlerine katılanlara teşekkür için [Ek 8'e](#) bakınız.

Yönetici özeti

Ayrımcılığın önlenmesi, fırsat ve muamele eşitliği, ILO'nun "sosyal adaletin sağlanması ve herkes için insan onuruna yakışır iş ortamının geliştirilmesi" görevinin merkezinde yer almaktadır.

Bu el kitabı, LGBTİQ+'ların çalışma yaşamında karşılaştıkları eşitsizliklerin, dışlanmanın ve ayrımcılığın sona erdirilmesi yoluyla herkes için eşit bir dünyaya katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

El kitabı, ILO bileşenleri olan hükümetler, işveren ve işçi örgütleri için bir kendi kendine öğrenme aracı olarak geliştirilmiştir. Ayrımcılık ve dışlanmayı sona erdirmek için çalışan sivil toplum kuruluşları (STK'lar) için de faydalı olacaktır.

İlgili kaynaklara ve alışımlara bağlantılar içerdiği için bir eğitim aracı olarak da kullanılabilir.

Alıştırma

Aşağıdaki sorular üzerinde düşünün:

- İkenizde insanlar LGBTİQ+'lara genel olarak/tipik olarak nasıl davranıyor?
 - LGBTİQ+'lara iş yerinde meslektaşları, yöneticileri veya müşterileri tarafından nasıl davranılıyor?
 - LGBTİQ+ toplulukları kriminalize ediliyor mu? Yoksa yasalarda/politikalarda bazı korumalara sahipler mi?
 - LGBTİQ+ kapsayıcılığı üzerine çalışan kişiler zarar görme riski altında mı?
- Notlarınızı alın. Olumlu değişiklikler yapmak için neler yapılabileceğini düşünün.
- Mesela işyerinizde bir şeyler başlatabilir misiniz?



İş dünyasında LGBTİQ+'lara yönelik ayrımcılığın ve eşitsiz muamelenin sona erdirilmesi

Dünyanın her yerinde LGBTİQ+ bireyler cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet özellikleri temelinde taciz, şiddet ve ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadır. ILO, özellikle Arjantin, Kosta Rika, Fransa, Endonezya, Güney Afrika ve Tayland'da yaptığı araştırmalarla, bu zararların onları işyerinde nasıl etkilediğini çeşitli şekillerde belgelemiştir.¹

LGBTİ'lere işyerinde ayrımcılık: Çin, Filipinler ve Tayland



2018 yılında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve ILO tarafından yapılan bir araştırmaya göre, Çin'de katılımcıların yüzde 21'i, Filipinler'de yüzde 30'u ve Tayland'da ise yüzde 23'ü cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri, cinsiyet ifadeleri veya cinsiyet özellikleri nedeniyle iş yerinde taciz, zorbalık veya ayrımcılığa maruz kaldıklarını bildirmiştir. Birçok kişi cinsel yönelimleri veya cinsiyet kimlikleri ya da ifadeleri nedeniyle işe alınmadıklarına inanmaktadır ve katılımcıların üçte ikisinden fazlası iş gerekliliklerinde lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks (LGBTİ) çalışanları açıkça dışlayan ilanlar gördüklerini söylemiştir.

Kaynak: UNDP and ILO, 2018.

¹ ILO, "İş Yerinde Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelinde Ayrımcılık: ILO'nun PRIDE Projesinin Sonuçları", Briefing Notu, 2015.

Çoklu ve kesişen ayrımcılık katmanları deneyimleri daha da kötüleştirmektedir: Örneğin; LGBTİQ+'ların bir engellilik durumu veya HIV, tüberküloz veya COVID-19 gibi sağlık sorunu olması ya da etnik veya ırksal bir azınlığa mensup olması durumu. 138 ülkede yaklaşık 20.000 LGBTİQ+'yla yapılan bir anket, bu kişilerin yüzde 47'sinin koronavirüs salgını nedeniyle ekonomik zorluk yaşadığını ve dörtte birinin temel ihtiyaçlarını karşılayamadığını ortaya koymuştur. Anketin yapıldığı sırada, katılımcıların yüzde 13'ü işini kaybetmişti ve yüzde 21'i de yakın gelecekte işini kaybetmeyi bekliyordu.²

Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından Aralık 2021'de kabul edilen bir kararda, sistematik, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri de dahil olmak üzere ayrımcılığın, eşitsizliğin temel nedenlerinden biri olmaya devam ettiği belirtilmiştir. Kararda, çalışma yaşamındaki eşitsizliklerin ele alınması için toplumsal cinsiyet eşitliğini ve ayrımcılığın önlenmesini sağlayacak ve eşitliği, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik edecek bir strateji geliştirilmesi çağrısında bulunmaktadır.³

LGBTİQ+'lar için gelişen yasal koruma

LGBTİQ+'ları suç sayan yasalar yavaş yavaş da olsa değişmektedir. 2021 itibarıyla, sadece 29 ülke evlilik eşitliğini yasal olarak tanıırken, 34 ülke bazı eşcinsel birlikteliklerin tanınmasını sağlamıştır. On bir ülke anayasalarındaki ayrımcılık yasağı maddelerinde cinsel yönelimi özellikle belirtmiştir. İşyerinde cinsel yönelim temelinde ayrımcılığı yasaklayan mevzuat tüm bölgelerde kabul edilmektedir. Aralık 2020 itibarıyla, Birleşmiş Milletlere üye 81 devlet, istihdamda cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa karşı koruma sağlamıştır.⁴

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (UDHR, 1948) ayrımcılığın insan hakları ihlali teşkil ettiğini kabul etmektedir.⁵ ILO Uluslararası Çalışma Standartları, aksi belirtilmedikçe tüm çalışanlar için geçerlidir. Göçmen işçiler de dahil olmak üzere tüm işçilere ve ekonominin tüm sektörlerine uygulanan Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111), 1(1)(a) maddesi kapsamında cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı açık bir koruma sağlamaktadır. Yasaklanan yedi nedene ek olarak, 111 sayılı Sözleşme, Üye Devletlerin Sözleşme'yi uygularken, varsa temsilci işveren ve işçi örgütlerine ve diğer uygun organlara danıştıktan sonra ek nedenler belirleme olasılığını öngörmektedir (madde 1(1)(b)).

ILO'nun 2010 tarihli HIV ve AIDS ve çalışma yaşamına ilişkin Tavsiye Kararı (No. 200)⁶ "HIV'in aktarımını azaltmak ve etkilerini hafifletmek için işyerinde veya işyeri aracılığıyla ... cinsel yönelimleri ne olursa olsun tüm çalışanların katılımını ve güçlendirilmesini teşvik eden önlemler alınmalıdır" demektedir.

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin sona erdirilmesine ilişkin ILO Sözleşmesi (No. 190) herkesin şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamına sahip olma hakkı olduğunu kabul etmektedir. Sözleşmenin 6. maddesine göre, "her üye, kadın işçilerin yanı sıra, çalışma yaşamında şiddet ve tacizden orantısız bir şekilde etkilenen bir veya daha fazla savunmasız gruba veya gruplara mensup işçiler ve diğer kişiler de dahil olmak üzere, istihdam ve meslekte eşitlik ve ayrımcılık yapılmaması hakkını güvence altına alan yasalar, yönetmelikler ve politikalar kabul edecektir".

2 UNAIDS 2020a ve UNAIDS 2020b.

3 Daha fazla bilgi ILO web sitesinde mevcuttur, https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/provision-al-records/WCMS_831542/lang--en/index.htm.

4 ILGA World 2020a.

5 Yaşam hakkı, özgürlük, ifade özgürlüğü ve özel hayatın gizliliği gibi medeni ve siyasi haklar ile sosyal güvenlik, sağlık ve eğitim hakkı gibi ekonomik, sosyal ve kültürel hakları içerir. Eğitim, örgütlenme, çalışma ve adil muamele görme hakları da dahil olmak üzere 30 maddelik temel insan haklarını içerir. Ayrıca hareket, toplanma, ifade ve din özgürlüğünü de kapsar. Daha fazla bilgi Birleşmiş Milletler web sitesinde mevcuttur, <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

6 Daha fazla bilgi ILO web sitesinde mevcuttur, https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/WCMS_142706/lang--en/index.htm

Sosyal koruma LGBTİQ+'ları yüzüstü bırakıyor

ILO Sosyal Koruma Katmanları Tavsiye Kararı, 2012 (No. 202) sosyal güvenliğin: yoksulluğu, eşitsizliği, sosyal dışlanmayı ve sosyal güvensizliği önlemek ve azaltmak; fırsat eşitliğini, toplumsal cinsiyet ve ırk eşitliğini teşvik etmek ve kayıt dışı istihdamdan kayıtlı istihdama geçişi desteklemek için önemli bir araç olduğunu kabul etmektedir. Sosyal koruma programları, LGBTİQ+'ların, engellilerin, HIV ile yaşayanların ve ötekileştirilmiş diğer grupların sosyal koruma tedbirlerine etkin bir şekilde dahil edilmesini sağlayacak şekilde kapsayıcılık perspektifinden gözden geçirilmelidir. LGBTİQ+'ların sosyal koruma hizmetlerine erişimde karşılaştıkları engeller tespit edilmeli ve ortadan kaldırılmalıdır.

ILO'nun Sosyal Korumaya Erişim ve Sosyal Korumanın HIV ile Yaşayan İşçiler ve Hane Halkları Üzerindeki Etkileri ([Access to and Effects of Social Protection on Workers living with HIV and their Households](#)) başlıklı çalışmasında bir katılımcının belirttiği gibi:

Bazı trans arkadaşlarımız, hastanede ya da sosyal koruma kurumlarında hizmet sağlayıcılar tarafından ayrımcılığa uğramaktan o kadar korkuyorlar ki, hizmetlere erişmeyi denemeye bile zahmet etmiyorlar. Çünkü bu kişiler tarafından kötü muameleye maruz kalacaklarını biliyorlar.

LGBTİQ+'lar işyerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejilerinin bir parçası olmalıdır

Eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'nin "kimseyi geride bırakmama" ilkesinin temel taşlarından biridir. İş yerinde LGBTİQ+ kapsayıcılığının faydaları birçok uluslararası çalışmada⁷, doğrulanmıştır ve aynı zamanda iş açısından da mantıklıdır.

Ortaklıklar değişimin anahtarıdır

Hükümetler ile işveren ve işçi örgütlerini kapsayan toplumsal diyalog, ilerleme kaydedilmesi açısından kritik önem taşımaktadır. LGBTİQ+ topluluklarını temsil eden örgütlerle etkileşime geçmek de önemlidir.

Hükümetler:

- Ulusal politika ve iş kanunu incelemesi, hükümetlerin bir ülkenin LGBTİQ+'lar için çalışma politikası ortamını değerlendirmesine olanak tanıyacaktır. Bu da yasal ve politik ortamın iyileştirilmesi, ayrımcılık ve dışlamaların sona erdirilmesi ve uluslararası belgelere uyum sağlanması için somut adımların belirlenmesini sağlayacaktır.
- LGBTİQ+ topluluklarıyla işişare ve işveren ve işçi örgütleriyle sosyal diyalog kilit öneme sahiptir. Bu, LGBTİQ+'ların işgücü piyasasına girerken ve sosyal koruma da dahil olmak üzere devlet programlarına erişirken karşılaştıkları engellerin tespit edilmesini sağlayacaktır.
- Hükümetler, kayıt dışı ekonomideki ayrımcılığı izlemek ve toplumsal cinsiyet ve cinsel kimlikle ilgili damgalama ve ayrımcılığı ele almak için küçük ve orta ölçekli sanayi birlikleri, sektörel sendikalar, kayıt dışı ekonomi çalışanları dernekleri ve STK'lar gibi çeşitli ortaklarla birlikte çalışabilir.

İşveren örgütleri ve işverenler:

- İşyerinde LGBTİQ+ kapsayıcılığı üzerine çalışmak işin verimliliği açısından mantıklıdır. Araştırmalar, LGBTİQ+'lar da dahil olmak üzere işyerindeki çeşitliliğin iş dünyası için daha iyi olduğunu göstermiştir.⁸ Bu durum, ekonomik büyüme için doğru koşulları yaratan yaratıcı bir ortama işaret etmektedir.⁹ İşveren örgütleri, üyelerine politika rehberliği sağlayabilir; LGBTİQ+'ların işyerlerine dahil edilmesi konusunda savunuculuk yapabilir ve farkındalığı artırabilir, toplumsal diyalogu ve toplu iş sözleşmesi müzakeresini teşvik edebilir ve üyeler arasında iyi uygulamaların öğrenilmesini ve paylaşılmasını kolaylaştırabilir.
- İşverenler, LGBTİQ+ kapsayıcılığı konusunda hükümetler, işçi örgütleri ve LGBTİQ+ toplulukları ile ortaklıklar kurabilir.

Güney Afrika: Bir LGBT+ profesyoneller ağı

2017 yılında Güney Afrika LGBT+ Yönetim Forumu (Forum) ülke genelinde güvenli ve eşitlikçi işyerleri yaratmak amacıyla başlatıldı. Özel sektörden gönüllülerce kurulan, yürütme kurulu üyeleri tarafından yönetilen ve kapsayıcılık uzmanlarından oluşan multidisipliner bir ekip olan Forum, en iyi uygulamaları kıyaslamak ve kutlamak, aynı zamanda iyileştirme fırsatlarını belirlemek amacıyla yılda iki kez Güney Afrika İşyeri Eşitlik Endeksi (South African Workplace Equality Index / SAWEI) yayınlamaktadır.

SAWEI, özellikle Güney Afrikalı işverenler için pratik, yerelleştirilmiş bir çerçeve ve bir dizi hedef sunmaktadır. 2019 SAWEI, 144.000'den fazla kişiyi istihdam eden 27 şirketi içermektedir.

Forum ayrıca, şirketlerin kapsayıcılık uygulamalarını geliştirmelerine yardımcı olmak için yıl boyunca eğitim programları ve savunuculuk hizmetleri sunmaktadır. Programlara katılan neredeyse tüm şirketler SAWEI'deki derecelerini iyileştirmeyi başardı.

Kaynak: Güney Afrika LGBT+ Yönetim Forumu, [Güney Afrika İşyeri Eşitlik Endeksi 2019](#) (The South African Workplace Equality Index 2019); Roberto Igual, "Corporate South Africa Comes Out with 1st LGBT+ Employee Network". Mamba Online, 11 Ekim 2017.

İşçi örgütleri:

- LGBTİQ+ çalışanların örgütlenmesini ve örgütlenme özgürlüğü haklarını kullanmasını ve LGBTİQ+ çalışanları etkileyen konuların işverenlerle yapılan toplu iş sözleşmelerinde, işyeri politikalarında ve diğer araçlarda temsil edilmesini sağlamaya yardımcı olabilir.
- LGBTİQ+ kişilerin daha kapsayıcı çalışma koşulları için bir araya gelmelerini, örgütlenmelerini ve etkili bir şekilde savunuculuk yapmalarını desteklemede önemli bir rol oynayabilir. Birçok LGBTİQ+ çalışan, özellikle de küçük işyerlerinde çalışanlar, görünür LGBTİQ+ akranları veya müttefikleri olmadan kendilerini izole edilmiş hissedebilirler.
- Güvenlik, gizlilik ve anonimlik gibi konuları göz önünde bulundurarak LGBTİQ+'lar da dahil olmak üzere üyelerine danışabilir. Bu, anonim bir anket, daha geniş kapsamlı bir anketteki temel sorular, grup müzakeresi ve/veya sendika toplantılarında sunumlar ve müzakereler şeklinde

FNV (Hollanda İşçi Sendikaları Federasyonu)

Hollanda'daki en büyük işçi sendikası konfederasyonu olan FNV'nin 1 milyondan fazla üyesi ve LGBTİQ+ çalışanlar için bir "pembe bölümü" bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmesi müzakeresi için kontrol listeleri ve LGBTİQ+ işçilerin örgütlenmesine ilişkin kılavuzlar geliştirmiştir, ayrımcılıkla ilgili davalara bakmaktadır ve şikayetler için özel bir telefon numarası vardır.

Not: Daha fazla bilgi FNV web sitesinde mevcuttur, <https://www.netwerkroze.fnv.nl/english/>.

⁸ Cortez 2021.

⁹ Open for Business 2015.

Eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejilerinin etkisinin ölçülmesi

LGBTİQ+ kapsayıcılığının ölçülmesi, uygulamaya konulan tedbirlerin, politikaların ve çözümlerin etkili olup olmadığının açıklanması açısından kilit öneme sahiptir. Hedefler belirlemek ve LGBTİQ+'ların işyerine dahil edilmesine yönelik ilerlemeyi teyit etmek için bir temel çizgiye sahip olmak önemlidir. Buna ek olarak, ilerlemenin ölçülmesi, kaynaklara nerede daha fazla ihtiyaç duyulduğunu gösterecek ve tam kapsayıcılığı engelleyen sorunların daha hızlı bir şekilde ele alınabilmesi için müdahalelerin yeniden değerlendirilmesine yardımcı olacaktır. İşveren ve işçi örgütleri bu tür izleme çalışmalarında kilit bir role sahiptir.

Sonuç

- LGBTİQ+'lar dünyanın dört bir yanındaki toplumlarda ve iş dünyasında sıklıkla ayrımcılığa ve insan hakları ihlallerine maruz bırakılmaktadır.
- LGBTİQ+ kapsayıcılığı, eşitlik ve çeşitliliğin desteklenmesi, inovasyonun teşvik edilmesi, herkes için insan onuruna yakışır iş ortamının sağlanması ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne (SDG) ulaşılması açısından kilit öneme sahiptir.
- LGBTİQ+'ların çalışma yaşamına dahil edilmesi, ILO'nun sosyal adaleti geliştirme ve herkes için insan onuruna yakışır işleri teşvik etme görevinin merkezinde yer almaktadır. Bu aynı zamanda hiç kimseyi geride bırakmama yönündeki SDG taahhüdünün uygulanması için de elzemdir.
- İşyerinde eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık iyi bir iş anlayışıdır. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği de dahil olmak üzere tüm temellerde ayrımcılığın sona erdirilmesine ihtiyaç vardır.
- LGBTİQ+ çalışanlar ve temsilciler de dahil olmak üzere toplumsal diyaloga dayalı iş birliği ve hükümetler ile işveren ve işçi örgütlerinin üçlü eylemi, her şeyi kapsayan bir çalışma dünyasının sağlanması için kritik öneme sahiptir.
- Hükümetler, ayrımcılıktan arınmış ve LGBTİQ+'ları kapsayıcı bir iş dünyasına yönelik eylemler için yasal, politik ve sosyal bir çerçeve sağlayabilir.
- İşveren örgütleri, LGBTİQ+ çalışanlar için güvenli, huzurlu ve örgütlerindeki çeşitliliği yansıtan bir işyeri ortamı sağlayabilir ve bundan fayda sağlayacaktır.
- İşçi örgütleri, LGBTİQ+ çalışanların örgütlenmesini ve örgütlenme özgürlüğü haklarını kullanmasını ve LGBTİQ+'ları etkileyen konuların işverenlerle yapılan toplu iş sözleşmelerinde, işyeri politikalarında ve diğer araçlarda temsil edilmesini sağlamaya yardımcı olabilir.



Giriş

Bu el kitabı, LGBTİQ+'ların çalışma yaşamında karşılaştıkları eşitsizliklerin, dışlanmanın ve ayrımcılığın sona erdirilmesi yoluyla herkes için eşit bir dünyaya katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) amaç ve hedeflerine ilişkin olarak 1944 yılında kabul edilen Philadelphia Bildirgesi'nde "kalıcı barışın ancak sosyal adalet temelinde tesis edilebileceği" belirtilmiştir. Bildirge şunu teyit etmektedir: "İrk, inanç ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm insanlar, özgürlük ve saygınlık, ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliği koşulları altında hem maddi refahlarını hem de manevi gelişimlerini sürdürme hakkına sahiptir." Dolayısıyla kapsayıcı bir çalışma dünyası, ILO'nun "sosyal adaleti sağlama ve herkes için insan onuruna yakışır işi geliştirme" görevinin anahtarıdır.

İnsan onuruna yakışır iş gündemi; lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve queerler (LGBTİQ+) de dâhil tüm nüfus gruplarını ve tüm çalışma sektörlerini kapsamaktadır.

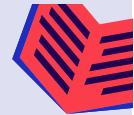
ILO, çalışma dünyasının teknolojik yenilikler, demografik değişimler, iklim değişikliği, salgın hastalıklar ve küreselleşme gibi çeşitli faktörler tarafından yönlendirilen dönüştürücü bir değişim yaşadığını kabul etmektedir. Bu zorluklara yanıt olarak, 2019 yılında İşin Geleceği için Yüzüncü Yıl Bildirgesi kabul edilmiştir.¹⁰ Bildirge, tüm Üye Devletlere "tüm insanların değişen iş dünyasından faydalanmasını sağlamak" ve "dönüştürücü bir gündem aracılığıyla iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini" sağlamak için bir eylem çağrısında bulunmaktadır.

Aralık 2021'de çalışma yaşamındaki eşitsizlik konusunu ele alan ILO Uluslararası Çalışma Konferansı, eşitsizliğin karmaşık ve çok yönlü olduğunu, birçok biçimi ve bileşeni bulunduğunu kabul etmiştir. Konferans tarafından kabul edilen Karar¹¹, sistemik, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri de dahil olmak üzere ayrımcılığın kalıcı ve yaygın bir boyut olmaya devam ettiğini ve eşitsizliğin temel nedenlerinden biri olduğunu belirtmektedir. İş dünyasındaki eşitsizlikleri ele almak, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve ayrımcılık yapmamayı sağlamak ve eşitliği, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etmek için bir strateji çağrısında bulunur.

İnsan onuruna yakışır iş: küresel bir hedef

İnsan onuruna yakışır iş, artık küresel bir hedeftir ve SDG 8 kapsamında 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi de dahil olmak üzere başlıca insan hakları bildirgelerinde ve Birleşmiş Milletler kararlarında yer almaktadır:

"Sürekli, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, tam ve üretken istihdamı ve herkes için insan onuruna yakışır işi teşvik etmek."



Dünyanın her yerinde LGBTİQ+'lar cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet özellikleri temelinde taciz, şiddet ve ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum işkence ve suikastlardan, istismar ve zorbalığa kadar uzanabilmektedir. Önyargı ve kötü muamele dünyanın her yerinde çeşitli alanlarda görülmektedir ve işyeri de bundan muaf değildir.

ILO, başta Arjantin, Kosta Rika, Fransa, Endonezya, Güney Afrika ve Tayland'da yapılan araştırmalar olmak üzere, bu zararların işyerinde LGBTİQ+'ları etkilediği çeşitli yolları belgelemiştir.¹² LGBTİQ+ çalışanlar, iş arkadaşları, amirler, müşteriler ve giderek artan bir şekilde çevrimiçi taciz de dahil olmak üzere, istihdam döngüsü boyunca ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadır. LGBTİQ+ ayrımcılığının ülkeler ve kültürler arasında yaygınlığı, LGBTİQ+'lara iş yerinde eşit fırsatlar ve eşit muameleyi sağlamak için özel yerel müdahalelere duyulan hayati ihtiyacı doğrulamaktadır.

¹⁰ ILO 2019b.

¹¹ Daha fazla bilgi ILO web sitesinde mevcuttur, https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/provisional-re-cords/WCMS_831542/lang-en/index.htm.

¹² ILO 2015.

Örneğin, LGBTİQ+'ların HIV, tüberküloz veya COVID-19 gibi bir sağlık durumu veya engellilik durumu olduğunda ya da etnik veya ırksal bir azınlığa mensup olduklarında, çoklu ve kesişen ayrımcılık katmanları, deneyimleri daha da kötüleştirmektedir. HIV epidemisi ve COVID-19 pandemisi deneyimleri, sağlık ve sosyal bakım, sosyal koruma ve diğer hizmetlere erişimde yaşanan zorluklar da dâhil olmak üzere, LGBTİQ+'lar üzerinde olumsuz bir etki yarattığını göstermiştir.¹³

LGBTİQ+ çalışanlara yönelik dışlama ve ayrımcılık - işgücündeki diğer gruplar için olduğu gibi - sosyal istikrar için zararlı ve iş dünyası için kötüdür.¹⁴ Daha mutlu, daha sağlıklı ve daha çeşitli işgücü daha üretken, yenilikçi ve sadıktır.¹⁵ İşverenler, yalnızca LGBTİQ+ çalışanları değil, aynı zamanda insan haklarına önem veren ve eşitlik hedeflerini paylaşan iş ortaklarını, hissedarları, müşterileri ve danışanları da çekmek için kapsayıcı politikaları giderek daha fazla benimsemektedir.^{16,17}

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği (OHCHR), 2017 yılında ayrımcılıkla mücadele için bir dizi standart başlatmış ve şirketlerin politika ve uygulamalarını LGBTİQ+'ların insan haklarına ilişkin uluslararası normlarla uyumlu hale getirmek için atabilecekleri beş adımı ortaya koymuştur.¹⁸ 2021 yılı itibarıyla 300'den fazla işletme standartlara destek verdiğini ifade etmiştir.¹⁹

Bu davranış standartları, Devletlerin insan haklarını koruma yükümlülüklerini, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarını ve ihlal edilen haklar için telafi gerekliliğini teyit eden BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ni tamamlamaktadır.²⁰

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi tarafından belirtildiği üzere, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (ICESCR) kapsamındaki çalışma, adil ve elverişli çalışma koşulları ve sosyal koruma haklarına ilişkin ayrımcılık yasağı, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılığı da içermektedir.²¹

Evrenselliği, eşitliği ve ayrımcılık yapmamayı teşvik eden uluslararası taahhütlerin ve yükümlülüklerin uygulanması, kapsayıcı işgücü ve sağlıklı ekonomilerin sağlanması ve 2030 Gündemi'nin kimseyi geride bırakmama taahhüdünün yerine getirilmesi açısından kritik önem taşımaktadır.



Bazı ilerici yasa ve politikalara rağmen, LGBTİ çalışanlar, yüksek maliyetler, uzun süren yasal prosedürler veya sisteme olan güvensizlik nedeniyle çoğu zaman kendilerini yasal tazminattan yoksun bulmaktadır. Sonuç olarak adalet ve korumadan mahrum kalmaktadırlar.

Kimseyi geride bırakmayan, insan merkezli bir çalışma geleceği istiyorsak LGBTİ çalışanları da dahil etmeliyiz. Ayrıca yasaların ve politikaların LGBTİ çalışanları kimi sevdikleri ve kim oldukları gerekçesiyle kriminalize etmemesini sağlamalıyız.

Genel Direktör, ILO

13 Daha fazla bilgi için ILO web sitesine bakınız, https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/publications/WCMS_747263/lang--en/index.htm.

14 ILO cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim: iş dünyasında hakların, çeşitliliğin ve eşitliğin teşvik edilmesi (PRIDE) projesi hakkında daha fazla bilgi ILO web sitesinde mevcuttur, https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang--en/index.htm; Shapiro 2020.

15 Sgroi 2015; Garcia-Buades ve diğerleri 2020; Peiró ve diğerleri 2019.

16 Badgett ve diğerleri 2013.

17 Avrupa Komisyonu 2016.

18 Lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks kişilere yönelik ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin özet için Ek 5'e bakınız.

19 Daha fazla bilgi Küresel LGBTİQ+ Eşitlik Ortaklığı web sitesinde mevcuttur, <https://www.global-lgbti.org/the-supporters>.

20 Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, karar 17/4. İnsan hakları ve ulusötesi şirketler ve diğer ticari işletmeler, A/HRC/RES/17/4 2011; OHCHR 2011.

21 Bakınız genel tavsiyeler 18, 19, 20 ve 23. ICESCR 171 ülke tarafından onaylanmıştır.

LGBTİQ+'lar da dâhil olmak üzere tüm çalışanlar için istihdam ortamlarının güvenli, huzurlu ve üretken hale getirilmesinde iş dünyasındaki herkesin, her düzeyde, oynayacağı bir rol vardır.

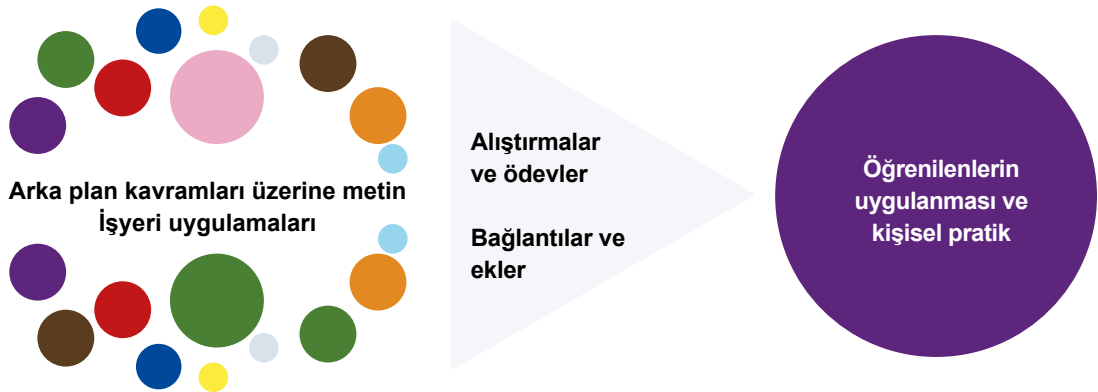
Öğrenme hedefleri ve bu el kitabının nasıl kullanılacağı

El kitabı özellikle ILO bileşenleri olan hükümetler, işveren ve işçi örgütleri için geliştirilmiştir. Ayrıca bireyler (çalışanlar, işverenler, denetçiler ve politika yapıcılar), tüm işyerleri, eğitim kuruluşları ve STK'lar için de LGBTİQ+ kişileri kapsayıcı bir iş dünyası yaratmalarına yardımcı olmak açısından faydalı olacaktır.

Bu el kitabındaki alıştırmaları tamamlayan kullanıcıların aşağıdaki öğrenme hedeflerine ulaşması beklenmektedir:

- Cinsel çeşitlilik ve toplumsal cinsiyet çeşitliliğine ilişkin kavramlar hakkında gelişmiş bilgiler;
- LGBTİQ+'ların iş ve sosyal çevrelerindeki durumlarının daha iyi anlaşılması;
- Herkes için insan onuruna yakışır iş hedeflerine ulaşılmasında LGBTİQ+ çalışanların haklarının güvence altına alınmasının önemi konusunda farkındalığın artması;
- LGBTİQ+ kapsayıcılığı için işyeri yasaları, politikaları ve uygulamaları hakkında artan bilgi;
- ILO bileşenlerinin LGBTİQ+'ların iş dünyasına dahil edilmesindeki rolü hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak ve kendi çalışma ortamlarında atabilecekleri adımları belirleyebilmek.

Şekil 1: İçeriğe genel bakış



Kaynak: Ken Morrison 2021.

El kitabında lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve queer anlamına gelen LGBTİQ+ kısaltması kullanılmıştır. Artı işareti, kendilerini başka terimlerle tanımlayan cinsel kimlik ve toplumsal cinsiyet kimliklerine sahip kişileri temsil etmektedir. Bu, çeşitli cinsel kimlik ve cinsiyet kimliklerine sahip tüm insanları içeren bir şemsiye terimdir. Kısaltma zaman içinde gelişmektedir. Dil, bağlamlar ve terminoloji hakkında daha fazla bilgi için [Ek 1'e](#) bakınız.

LGBTİQ+ kapsayıcılığını tartışırken, kasıtlı olsun ya da olmasın, çatışmaya, yanlış anlamaya ve verimsiz, mutsuz çalışma ortamlarına katkıda bulunabilecek küçümseyici ve nefret dolu dilden kaçınmak önemlidir.

Bu el kitabından en iyi şekilde nasıl yararlanabilirsiniz?

Kullanıcılara, ihtiyaçlarına ve bağlamlarına bağlı olarak kendi öğrenme planlarını yapmaları tavsiye edilir.

Grup halinde öğrenme yardımcı olur. Bu nedenle, mümkünse, kullanıcıların iki ila üç kişiden/ meslektaştan oluşan küçük bir grup oluşturmaları ve birlikte öğrenmeleri tavsiye edilir.

Öğrenciler grup öğrenimini tercih ederlerse, şunları yapmalıdırlar:

- Nasıl ve ne zaman bağlanılacağı, bireysel ve grup görevleri ve nasıl etkileşimde bulunulacağı gibi temel kurallara karar verin;
- Öğrenme için bir program belirleyin, düşünmek, sorular sormak ve deneyimleri paylaşmak için zaman tanıyın.

Kullanıcılardan, öğrenme döngüsü boyunca ortaya çıkabilecek görüş farklılıklarına saygı göstermeleri istenmektedir.

Tablo 1: Öğrenme plank

Öğrenme yolculuğunuza başlamak için aşağıdaki tabloyu doldurun:

Hedef (ler)	Sıklık / zamanlama	Yaklaşım	Gereken Kaynaklar
El kitabının hedeflerinin sizde yankı uyandıran belirli yönleri var mı? Bu el kitabından kişisel öğrenme hedefinizin ne olduğunu sormak için bir dakikanızı ayırın. Mevcut ve gelecekteki çalışmalarınızı düşünün. Örneğin, X, Y veya Z'yi doldurun veya kendi ilgili hedefinizi veya öğrenme amacınızı oluşturun. - ____X____'i daha iyi anlamak istiyorum. - ____Y____'yi daha iyi yapabilmeyi isterdim. - ____Z____'yi daha iyi açıklamayı isterdim.	Sizin için en uygun programa karar verin.	El kitabı kendi kendine öğrenme için tasarlanmıştır, ancak grup öğrenimine de uyarlanabilir. Kendiniz veya kuruluşunuz için en uygun olana karar verin.	Okumak ve düşünmek için sessiz bir yer. Birlikte çevrimiçi olarak da tartışabilirsiniz. Not defteri/ kitapçık ve kalem. Özellikle alıştırma için internet erişimi (bilgisayar/ telefon ve Wi-Fi).

Kaynak: Ken Morrison 2021.

Başlarken: Cinsellik ve toplumsal cinsiyet

Cinsel yönelim, bir kişinin fiziksel ve duygusal çekimi nasıl deneyimlediğini tanımlar. Cinsiyet kimliği, her bir kişinin derinden hissettiği içsel ve bireysel toplumsal cinsiyet deneyimini ifade eder; bu deneyim, kişisel beden algısı ve kıyafet, konuşma ve tavırları da içeren diğer toplumsal cinsiyet ifadeleri de dahil olmak üzere doğumda atanan cinsiyete karşılık gelebilir veya gelmeyebilir.

LGBTİQ+ kısaltması bu el kitabında çeşitli cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya cinsiyet ifadesine sahip tüm kişileri kapsayacak şekilde şemsiye bir terim olarak kullanılmaktadır.

Cinsiyet kimliği kavramları dünya genelinde büyük farklılıklar göstermekte olup, hijra (Bangladeş, Hindistan ve Pakistan), travesti (Arjantin ve Brezilya), okule ve agule (Kongo Demokratik Cumhuriyeti ve Uganda) ve two-spirit (Kuzey Amerikalı yerliler) gibi bir dizi kimlik ve ifadeyle sonuçlanmaktadır.²²

22 Daha fazla bilgi OHCHR web sitesinde mevcuttur, https://www.ohchr.org/sites/default/files/GenderIdentityReport_SOGI.pdf.



Bölüm A

LGBTİQ+'lar ve çalışma hayatı

A.1 Dünya genelindeki durum

Dünyanın her yerinde LGBTİQ+'lar, gerçek veya algılanan cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri, cinsiyet ifadeleri veya cinsiyet özellikleri temelinde dışlanma, damgalanma, ayrımcılık, şiddet ve tacizle karşı karşıya kalmaktadır.²³ Belgelenmiş şiddet eylemleri arasında hem devlet hem de devlet dışı aktörler tarafından gerçekleştirilen saldırılar, kasten öldürmeler, cinsel şiddet, tehditler ve nefret söylemi yer almaktadır.²⁴ Bu tür kötü muameleler aile içinde, sokaklarda, okullarda, iş ve işyerlerinde meydana gelmektedir.²⁵

Ayrımcılık karşıtı hükümlere sahip olanlar da dâhil olmak üzere tüm bölge ve ülkelerde, LGBTİQ+'lar sağlık, eğitim, istihdam ve adalet erişim de dâhil olmak üzere ekonomik ve sosyal eşitsizliklere ve ötekileştirmeye maruz bırakılmaktadır. Bu durum, LGBTİQ+'ların da herkes gibi sosyal ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmalarına, vergi ödemelerine, ailelerini geçindirmelerine ve onlara bakmalarına ve toplumsal kalkınmaya katkıda bulunmalarına rağmen gerçekleşmektedir.

Ayrımcı mevzuat, LGBTİQ+ kişilerin iş gücüne katılma ve toplumun üretken üyeleri olma becerilerini etkilemektedir. Rızaya dayalı aynı cinsiyetten ilişkiler 70 ülkede suç sayılmaktadır²⁶ ve diğer birçok ülkede aynı cinsiyetten çiftler yasal olarak tanınmamakta; eş, aile ve işyeri yardımlarına erişememektedir²⁷

Yasalar, yerel toplumsal cinsiyet beklentilerine uymayan kişileri damgalamak veya onlara karşı ayrımcılık yapmak için kullanılabilir. Trans, interseks ve non-binary kişiler muğlak bir şekilde tanımlanmış yasalar kapsamında yaptırımlarla karşılaşabilmektedir. Örneğin, bir kişinin cinsiyet kimliğini yasal olarak tanımayan ülkelerde, trans, interseks ve non-binary kişiler, cinsel yönelimlerini ve toplumsal cinsiyet kimliklerini gizlemedikleri sürece iş gücüne katılmak için gerekli belgeleri (doğum belgeleri, ehliyetler, seçmen kimlikleri, pasaportlar, askerlik kaydı, emeklilik sigortası ve diplomalar) alamayabilirler.²⁸

Henüz hiçbir nüfus sayımı LGBT+ kişileri özel olarak tanımlamamıştır, ancak durum yavaş yavaş değişmektedir. Örneğin Birleşik Krallık ve Arjantin, nüfus sayımlarına cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ile ilgili sorular ekleyecektir.²⁹

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'ne (OECD) göre, 15 ülke - Avustralya, Kanada, Şili, Danimarka, Fransa, Almanya, İzlanda, İrlanda, İtalya, Meksika, Yeni Zelanda, Norveç, İsveç, Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı ve Amerika Birleşik Devletleri - ulusal istatistik ofisleri veya diğer kamu kurumları tarafından yürütülen en az bir ulusal temsili ankete cinsel açıdan kendini tanımlama ile ilgili bir soru dahil etmiştir.³⁰

²³ Terimlerin uluslararası kabul görmüş tanımları için Ek 1'e bakınız.

²⁴ Devlet aktörleri, bir devlet kurumu adına hareket eden/temsilen kişilerdir: devlet çalışanları ve kamu görevlileri. Örneğin, polis ve diğer Devlet sosyal koruma görevlileri sıklıkla LGBTİQ+ kişilerin haklarını ihlal etmekle ilişkilendirilmektedir. OHCHR web sitesinde daha fazla bilgi mevcuttur, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual.pdf>.

²⁵ Reid 2020a.

²⁶ Bilgi OHCHR web sitesinde mevcuttur, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual.pdf>

²⁷ ILGA World 2020a.

²⁸ ILGA World, 2020b.

²⁹ Daha fazla bilgi ILO web sitesinde mevcuttur, <https://ilostat.ilo.org/inclusion-and-diversity-in-the-labour-market-a-call-for-lgbt-labour-statistics/>.

³⁰ Daha fazla bilgi OECD web sitesinde mevcuttur, [Home | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org/)

Sivil toplum, LGBTİQ+'lara yönelik olanlar da dâhil olmak üzere ayrımcılık vakalarının izlenmesinde ve raporlanmasında ve toplanan kanıtların sosyal ve siyasi değişimi savunmak için kullanılmasında etkili olmuştur.³¹

COVID-19 pandemisi, tüm insanların karşılaştığı zorlukları daha da kötüleştirmiştir. Birleşmiş Milletler cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı şiddet ve ayrımcılığa karşı koruma bağımsız uzmanı, COVID-19'un yaşamları üzerindeki etkisini değerlendirmek için 100'den fazla ülkeden insanla diyalog başlatmış ve LGBTİQ+'ların toplumda halihazırdaki savunmasız konumları nedeniyle diğerlerinden daha fazla zorlukla karşılaştıkları sonucuna varmıştır.³² 2020 yılında 138 ülkede yaklaşık 20.000 LGBTİQ+'yla yapılan bir anket, pandemi nedeniyle LGBTİQ+ toplumunun yüzde 47'sinin ekonomik zorluklarla karşılaştığını ve dörtte birinin temel ihtiyaçlarını karşılayamadığını ortaya koymuştur. Anketin yapıldığı sırada, katılımcıların yüzde 13'ü işini kaybetmişti ve yüzde 21'inin de yakın gelecekte işini kaybetmesi bekleniyordu.³³

Pandemi müdahale önlemleri savunmasız grupları haksız yere hedef aldığına

COVID-19'a verilen yanıtlar bazen toplumdaki en savunmasız kişileri cezalandırmaktadır. UNAIDS, LGBTİQ+'lar da dâhil olmak üzere, savunmasız ve kriminalize edilmiş grupları taciz etmek, zarar vermek ve tutuklamak için polis yetkilerinin kullanıldığına dair "endişe verici raporlar" kaydetmiştir.

Nisan 2020'de Peru, sokaklardaki insan sayısını sınırlamak için cinsiyete dayalı bir virüs önleme tedbiri başlattı. Erkeklerin tek sayılı günlerde, kadınların ise çift sayılı günlerde evlerinden çıkmalarına izin verildi. Sıkı karantina polis tarafından uygulandı. Polisler, yanlış günde dışarıda bulunan kişilere para cezası kesebiliyor ve tutuklayabiliyorlardı. Bu tür cinsiyet kısıtlamaları, trans kişilere ayrımcılık yapmak ve onları evden çıktıkları için cezalandırmak için kullanıldı. Bu durum, temel ihtiyaçları için alışveriş yaparken karantina tedbirlerine uymaya çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın, kimliklerinde yer alan cinsiyet ibaresine veya cinsiyet kimliklerine göre gerçekleşiyordu. Peru ve cinsiyet temelli COVID-19 politikalarının uygulandığı diğer bölgelerdeki deneyimleri değerlendiren uluslararası STK Human Rights Watch, transların "sadece kendileri oldukları için karantina politikası kapsamında aşağılandıklarını ve yasaları çiğnemekle suçlandıklarını" belirtti. Hükümetleri, karantina tedbirlerinin trans kişilerin onuruna saygı gösterecek şekilde uygulanmasını sağlamaya çağırdı.

Kaynak: Liana Woskie ve diğerleri, "Do Men and Women 'Lockdown' Differently? Examining Panama's Covid-19 Sex- Segregated Social Distancing Policy, Feminist Economics, cilt 27, sayı 1-2 (2021): 327-344; Daha fazla bilgi, HRW web sitesinde, Panama's Gender-Based Quarantine Ensnare Trans Woman başlıklı yazıda bulunabilir, <https://www.hrw.org/news/2020/04/02/panamas-gender-based-quarantine-ensnares-trans-woman>; The Danger of Being Transgender in Latin America in Times of Quarantine, openDemocracy web sitesinde <https://www.opendemocracy.net/en/democraciabierta/danger-being-transgender-latin-america-quarantine/>; Coronavirus: Peru Limits Movement by Gender to stem Spread, BBC web sitesinde, <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-52149742>; Report 1: Global Impact of COVID-19 on LGBTI Communities, Eşit Haklar Koalisyonu web sitesinde, <https://equalrightcoalition.org/documents/global-impact-of-covid-19-on-lgbti-communities/>.

LGBTİQ+'lar çeşitlilik arz eden bir gruptur. HIV veya tüberküloz gibi bir sağlık durumuna veya bir engellilik durumuna sahip olduklarında ya da ırksal/etnik bir azınlığa mensup olduklarında savunmasızlıkları kat kat artmaktadır. UNAIDS'e göre, kilit popülasyonlar -erkeklerle seks yapan erkekler, translar ve onların cinsel partnerleri dahil - yeni HIV enfeksiyonlarının küresel ölçekte yüzde 54'ünü oluşturmaktadır. OHCHR tarafından da belirtildiği üzere,³⁴ lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks (LGBTİ) kişiler, damgalanma ve ayrımcılık ile sağlık hizmetlerine erişim, kalite ve mevcudiyetteki eşitsizlikler nedeniyle pandemi sırasında özellikle risk altında olabilirler.

31 David Paternotte, "The NGOization of LGBT activism: ILGA-Europe and the Treaty of Amsterdam", *Social Movement Studies*, vol. 3, issue 4 (2016): 388-402; Paul Chaney et al., "Civil Society Organizations and LGBT+ Rights in Bangladesh: A Critical Analysis", *Journal of South Asian Development*, vol. 15, issue 2 (2020): 184-208.

32 OHCHR 2020.

33 UNAIDS 2020c.

34 Daha fazla bilgi OHCHR web sitesinde mevcuttur, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/LGBT/LGBTpeople.pdf>.

Önemli çıkarımlar:

- Dünyanın her yerinde LGBTİQ+'lar, gerçek veya algılanan cinsel yönelimleri, toplumsal cinsiyet kimlikleri, cinsiyet ifadeleri veya cinsiyet özellikleri temelinde şiddet ve ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadır.
- Ayrımcı mevzuat, LGBTİQ+'ların işe erişim, kariyerlerinde ilerleme ve toplumun üretken üyeleri olma becerilerini etkilemektedir.
- Ayrımcılık karşıtı hükümlere sahip olanlar da dâhil tüm bölge ve ülkelerde LGBTİQ+'lar sağlık, eğitim, istihdam ve adalete erişim de dâhil olmak üzere ekonomik ve sosyal eşitsizlikler ve ötekileştirme ile karşı karşıya kalmaktadır.
- HIV epidemisi ve COVID-19 deneyimi, zaten ötekileştirilmiş olan herkes için olduğu gibi LGBTİQ+ kişilerin karşılaştığı zorlukları daha da kötüleştirmektedir.

A.2 Ayrımcılık ve LGBTİQ+ çalışanlar

Damgalama, olumsuz bir stereotiptir; ayrımcılık ise bu olumsuz stereotip veya tutumlardan kaynaklanan davranış veya engeldir. Damgalama ve ayrımcılık, LGBTİQ+'ların sağlığını ve esenliğini etkiler ve iş dünyasına tam olarak katılmalarını engeller. Ayrımcılığın altında yatan nedenler, olumsuz veya damgalayıcı tutumlar ve algılar ile bilinçsiz önyargılardır.³⁵ Bir kişi veya grubun diğerlerinden daha az değere sahip olduğuna dair bu algılar, bu kişilerin tam bir toplumsal kabulden mahrum bırakılması gerektiği inancını teşvik eder. Damgalanan kişiler değersizleştirilir, reddedilir ve çoğu zaman başkalarına tanınan fırsatlardan mahrum bırakılır.

Tayland: Hoşgörü ama kapsayıcılık değil

UNDP'nin 2019'da yaptığı ulusal bir araştırma, Tayland'ın hoşgörü konusunda küresel bir üne sahip olmasına rağmen, Tayland'da lezbiyen, gey, biseksüel ve trans (LGBT) kişilerin yaşamlarının damgalanma ve ayrımcılıktan olumsuz etkilendiğini ve bu durumun onların çalışan olarak tam potansiyellerine ulaşmalarını engellediğini ortaya koymuştur. Ankete katılan LGBT katılımcıların çoğu en az bir tür ayrımcılığa maruz kaldıklarını ve okulda, işyerinde ve evde kim olduklarını gizlemelerinin söylendiğini bildirmiştir. Katılımcıların neredeyse yarısı intiharı düşünmüş ve altıda biri bir noktada intihar girişiminde bulunmuştur.

Not: Daha fazla bilgi UNDP web sitesinde mevcuttur, <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/tolerance-but-not-inclusion.html>.

Damgalanmanın sonuçlarından biri de bu damganın içselleştirilmesidir. Uzun süreli damgalanma, olumsuz benlik algısı ve kendini dışlama ve izolasyon gibi koruyucu eylemlerle sonuçlanabilir.³⁶ LGBTİQ+'lar genellikle katmanlı, bileşik veya kesişimsel damgalanma yaşarlar. Bu, bir kişi veya grup içinde birden fazla damgalanmış kimliğin bir araya gelmesini ifade eder.

Biliyor musunuz?

Eşcinsel kişilere karşı duyulan korku ya da ayrımcı davranışlar **homofobi** olarak adlandırılır.

Trans kişilere karşı duyulan hoşnutsuzluk/ nefret ise **transfobi** olarak adlandırılır.

³⁵ Bilinçsiz toplumsal cinsiyet önyargısı, gelenekler, normlar, değerler, kültür ve/veya deneyimlerden kaynaklanan, toplumsal cinsiyete dayalı kasıtsız ve/veya otomatik zihinsel çağrışımlar olarak tanımlanmaktadır. Bilinçsiz önyargı (veya örtülü önyargı) genellikle adil olmadığı düşünülen bir şekilde bir kişi veya grup lehine/aleyhine önyargı veya desteksiz yargılar olarak tanımlanır. Bakınız ILO, "Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace", 2017.

³⁶ Ken Morrison, Breaking the Cycle: Stigma, Discrimination, Internal Stigma and HIV (ABD Uluslararası Kalkınma Ajansı, 2006).

Bu katmanlı damgalamanın farkına varmak, bir kişinin cinsel yönelimi veya cinsiyet kimliğinin yanı sıra ırk, etnik köken, sınıf, sağlık durumu (örneğin HIV ile yaşayanlar), dini aidiyet ve diğer kimlikleri nedeniyle aynı anda ayrımcılığa maruz kalabileceğini anlamak anlamına gelir.³⁷

LGBTİQ+'lar yapısal damgalanma ve ayrımcılığa da maruz bırakılabilirler: örneğin, damgalanmış bir kişi veya grubun fırsatlarını, kaynaklarını ve esenliğini kısıtlayan toplumsal düzeydeki koşullar, kültürel normlar ve kurumsal politika ve prosedürler ile. İster kasıtlı ister kasıtsız olsun, araştırmalar bu damgalamanın LGBTİQ+ kişilerin sağlık ve toplumsal sonuçlarını olumsuz etkilediğini göstermektedir.³⁸

İşyerinde ayrımcılık: Çin, Filipinler ve Tayland



2018 yılında UNDP ve ILO tarafından yapılan bir araştırmaya göre, Çin'de katılımcıların yüzde 21'i, Filipinler'de yüzde 30'u ve Tayland'da yüzde 23'ü cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri, toplumsal cinsiyet ifadeleri veya cinsiyet özellikleri nedeniyle iş yerinde tacize, zorbalığa veya ayrımcılığa maruz kaldıklarını bildirmiştir. Birçok kişi cinsel yönelimleri veya cinsiyet kimlikleri ya da ifadeleri nedeniyle işe kabul edilmediklerini düşünmektedir ve katılımcıların üçte ikisinden fazlası iş şartlarında LGBTİ'leri açıkça dışlayan iş ilanları gördüklerini belirtmiştir.

Kaynak: UNDP ve ILO 2018.

LGBTİQ+ çalışanlara yönelik ayrımcılık: Ne biliyoruz?

ILO'nun yanı sıra birçok sivil toplum ve işçi örgütü, işletme ve akademisyen tarafından yapılan araştırma, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve/veya cinsiyet özellikleri temelinde ayrımcılığın bir sonucu olarak çalışanların karşılaştığı zorluklara ilişkin tutarlı bir tablo ortaya koymaktadır. Bu konuyla ilgili yayınlanmış ILO literatürü aşağıdakilere işaret etmektedir:

- ILO'nun yanı sıra birçok sivil toplum ve işçi örgütü, işletme ve akademisyen tarafından yapılan araştırma, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve/veya cinsiyet özellikleri temelinde ayrımcılığın bir sonucu olarak çalışanların karşılaştığı zorluklara ilişkin tutarlı bir tablo ortaya koymaktadır. Bu konuyla ilgili yayınlanmış ILO literatürü aşağıdakilere işaret etmektedir:
- Ayrımcılık, farklı mesleklerde ve çalışma döngüsü boyunca gerçekleşmektedir.
- LGBTİQ+'lara yönelik ayrımcılık; cinsiyet, etnik köken, sağlık durumu, göçmen statüsü, milliyet, ırk, sosyal sınıf ve farklılaşmış yetenekler gibi kesişen faktörlerle birleşmektedir.
- Toplumsal cinsiyet normlarını ve sınırlarını alenen aşan LGBTİ+ kişiler, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya cinsiyet özelliklerinden bağımsız olarak, genellikle en yüksek düzeyde ayrımcılık, şiddet ve tacizle karşı karşıya kalmaktadır. Trans çalışanlar, özellikle cinsiyet ifadeleri ve cinsiyet kimlikleri kimlik belgeleriyle uyumsuz olduğunda, son derece yüksek düzeyde istihdam ayrımcılığı, şiddet ve tacizle karşılaştıklarını bildirmektedir.
- LGBTİQ+ çalışanları hedef alan kötü niyetli şakalar, hakaretler, olumsuz sözler ve eleştiriler de dâhil olmak üzere homofobik ve transfobik sözlü taciz yaygın olarak yaşanmakta ve rapor edilmektedir.
- LGBTİQ+'lara yönelik önyargı ve damgalama, işyerinde toplumsal ötekileştirilmeye neden olmaktadır; örneğin, iş seyahatleri sırasında el sıkışmayı, birlikte oturmayı veya odaları paylaşmayı reddetme ve gayri resmi tartışmalardan, toplantılardan ve diğer iş fırsatlarından dışlanma yoluyla.
- LGBTİQ+ çalışanlar, eğitim ve işte ilerleme fırsatlarının ve terfilerin adil olmayan bir şekilde kendilerinden esirgendiğini yaygın olarak bildirmektedir.
- LGBTİQ+ çalışanlar cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri veya cinsiyet ifadeleri nedeniyle haksız yere işten çıkarıldıklarını bildirmektedir.

Bu olumsuzluklara rağmen, daha fazla işyeri LGBTİQ+ çalışanlar için kapsayıcı anelik koruması, aile dostu politikalar, ebeveyn izni ve sağlık sigortası yardımlarına sahiptir. Daha fazla hükümet, LGBTİQ+ çalışanları olumlu yönde etkileyen politikalar izlemektedir. Daha fazla işçi ve işveren örgütü, LGBTİQ+ kapsayıcılığını eğitimlere ve toplu iş sözleşmesi müzakeresine dahil etmektedir.

Not: Daha fazla bilgi ILO web sitesinde mevcuttur, https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang-en/index.htm.

37 Turan ve diğerleri. 2019.

38 Hatzenbuehler 2016.

LGBTİQ+'lara yönelik ayrımcılığın ekonomik bir maliyeti vardır

2014 yılında Dünya Bankası, LGBTİQ+'lara yönelik damgalama ve toplumsal dışlamanın ekonomik maliyetini tahmin etmek için bir model geliştirmiştir. Hindistan'ın büyüklüğündeki bir ekonominin yılda 32 milyar dolar veya bu ülkenin gayrisafi yurtiçi hasılasının (GDP / GSYH) yüzde 1,7'sini kaybedebileceğini belirtmiştir.³⁹ 2019 yılında Karayip Politika Araştırma Enstitüsü (CAPRI), eşcinsel karşıtı yasaların ve ayrımcı uygulamaların işgücüne yılda yaklaşık 11 milyar dolara mal olduğunu ve azınlık grupların psikososyal engellere karşı üç kat daha savunmasız hale gelmesine neden olduğunu tespit etmiştir.⁴⁰ Benzer şekilde, 2018 yılında yapılan bir çalışma, homofobi düzeyindeki yüzde 1'lik bir düşüşün kişi başına düşen GDP'de yüzde 10'luk bir artışla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.⁴¹

İşyerinde zorbalık ile depresyon, düşük öz saygı ve intihar düşünceleri de dahil olmak üzere kötü fiziksel ve ruhsal sağlık arasında bir korelasyon vardır.⁴² Bu tür ayrımcılık, işgücü kaybı, üretkenlik kaybı, insan sermayesine yetersiz yatırım ve insan kaynaklarının verimsiz tahsisi ile sonuçlanmaktadır. İnsan sermayesine yapılan yatırımın azalması ve insan kaynaklarının yetersiz kullanımı da daha geniş ekonomi düzeyinde daha düşük çıktı ile sonuçlanmaktadır.⁴³

Sürekli şiddet ve taciz, düşük iş performansı ve devamsızlığa yol açmakta, bu da istifa veya işten çıkarılmaya neden olabilmektedir.^{44, 45} Ayrımcı muamele ve şiddet korkusu nedeniyle cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğinin gizlenmesi önemli ölçüde kaygıya ve verimlilik kaybına yol açabilmektedir.⁴⁶ ILO araştırması, transların eğitim ve istihdama erişebilmek için bazen cinsiyet uyum prosedürlerini⁴⁷ ve sosyal veya fiziksel geçiş süreçlerini ertelediklerini veya gizlediklerini göstermektedir.⁴⁸ Bu gerçekler, LGBTİQ+'lar için eşit iş fırsatlarını ciddi şekilde engellemekte, birçoğu kayıtlı ekonomiden dışlanmakta ve diğerleri işyerinde ayrımcılık, şiddet ve tacizle karşı karşıya kalmaktadır.

İnsan sermayesini geliştirmek akıllıca bir yatırımdır. LGBTİQ+ çalışanlar için ağ kurma ve öğrenme fırsatlarına yatırım yapmak, doğru kişilerin bulunmasına katkıda bulunabilir, şirketlerin yeteneklerden daha iyi yararlanmasına yardımcı olabilir ve ötekileştirilmiş bireylerin sosyal sermayesini geliştirebilir.⁴⁹

BM Özgür ve Eşit kampanyası kapsamında OHCHR tarafından hazırlanan Dışlanmanın Bedeli ([The price of exclusion](#)) videosunu izleyin.

Önemli çıkarımlar:

- İşyerindeki damgalama ve ayrımcılık, LGBTİQ+'ların tam katılımını engellemektedir. İçselleştirilmiş damgalama (olumsuz benlik algısı) kendini dışlama ve izolasyona yol açabilir.
- LGBTİQ+'lar genellikle katmanlı, bileşik veya kesişimsel damgalanma yaşarlar. Bu, bir kişi veya grup içinde birden fazla damgalanmış kimliğin bir araya gelmesini ifade eder.
- Ayrımcılığın LGBTİQ+'lar ve aileleri, işletmeler ve ulusal ekonomiler için ekonomik bir maliyeti vardır.
- LGBTİQ+ insan sermayesine yatırım yapmak akıllıca bir yatırımdır.

39 Lee Badgett 2014.

40 Scott 2019.

41 Lamontagne ve diğerleri. 2018.

42 ILO, ILO's PRIDE Projesinin sonuçları, Argentina, 2015; Winter ve diğerleri 2018.

43 ILO cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim: iş dünyasında hakların, çeşitliliğin ve eşitliğin desteklenmesi (PRIDE) proje hakkında daha fazla bilgi ILO web sitesinde mevcuttur, https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang-en/index.htm; Shapiro 2020.

44 ILO, ILO's PRIDE Projesinin sonuçları, Arjantin, 2015; UNISON, "Lesbian, Gay and Bisexual Workers Rights", Factsheet, 2017.

45 Lee Badgett ve diğerleri. LGBT İçerme ve Ekonomik Kalkınma Arasındaki İlişki: Gelişmekte Olan Ekonomiler, 2014.

46 ILO, ILO's PRIDE Projesinin sonuçları, Kosta Rika, Endonezya, 2015.

47 Cinsiyet onaylama veya geçiş süreci hakkında daha fazla bilgi için Ek 1'e bakınız.

48 ILO, ILO's PRIDE Projesinin sonuçları, Arjantin, 2015; UNISON 2017.

49 Dünya Bankası and UNDP 2016.

A.3 LGBTİQ+'lar için yasal güvenceler

İnsan hakları tarihinde bir dönüm noktası olan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (UDHR), dünyanın her bölgesinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanmıştır. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde Paris'te ilan edilmiştir.

Ayrımcılığın UDHR tarafından ortaya konan hakların ihlalini teşkil ettiğini kabul eden ILO, 1958 tarihli Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi'nde (No. 111), bu terimin aşağıdakileri içerdiğini belirlemiştir: a) ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken veya sosyal kökene dayalı olarak yapılan ve istihdam veya meslekte fırsat veya muamele eşitliğini ortadan kaldıran veya bozan etkiye sahip her türlü ayırım, dışlama veya tercih; ve b) bu tür diğer ayrımlar, ilgili Üye tarafından, varsa temsilci işveren ve işçi örgütleri ve diğer uygun organlarla istişare edildikten sonra belirlenebilecek şekilde, istihdam veya meslekte fırsat veya muamele eşitliğini ortadan kaldıracak veya bozacak etkiye sahip dışlama veya tercih.⁵⁰

ILO Uluslararası Çalışma Standartları, aksi belirtilmedikçe tüm çalışanlar için geçerlidir.

ILO Yönetim Kurulu, iş yerinde temel ilkeler ve haklar olarak kabul edilen konuları kapsayan sekiz temel Sözleşme belirlemiştir: örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınması; zorla veya zorunlu çalıştırmanın her türünün ortadan kaldırılması; çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde ortadan kaldırılması; istihdam ve meslek bakımından ayrımcılığın ortadan kaldırılması.⁵¹ Ayrıca Yönetim Kurulu, iş güvenliği ve sağlığının iş yerinde temel bir ilke ve hak olarak dahil edilmesi yönünde önemli bir adım atmıştır.⁵²

The 1958 Discrimination (Employment and Occupation) Convention – one of ILO's fundamental Conventions – requires countries, under article 2, to implement “a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination”.⁵³

Under the Convention, discrimination includes any distinction, exclusion or preference made on the basis of a prohibited ground that has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation.⁵⁴

Ekonominin tüm sektörlerinde göçmen işçiler de dahil olmak üzere tüm işçilere uygulanan Sözleşme, 1(1)(a) maddesi kapsamında cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı açık bir koruma sağlamaktadır.

The Declaration of Philadelphia

Adopted in 1944, the Declaration outlined the aims and purposes of the ILO, stating that lasting peace is based on social justice and that:

All human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material wellbeing and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity.

Why is this relevant?

The realities of daily life for LGBTIQ+ persons severely inhibit equal work opportunities, with many being excluded from the formal economy and others facing discrimination and harassment in the workplace and throughout the employment cycle.

50 More information is available on the ILO website, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

51 More information is available on the ILO website, <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

52 More information is available on the ILO website, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_839982/lang--en/index.htm.

53 More information is available on the ILO website, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

54 Article 1(1)(a) lists seven prohibited grounds of discrimination, and article 1(1)(b) allows ratifying countries to declare additional prohibited grounds. Many countries have recognized sexual orientation, gender identity and/or other grounds protecting LGTIQ+ persons from discrimination and have reported periodically to the ILO on application of the Convention.

Yıllar içinde, Sözleşmelerin ve Tavsiyelerin Uygulanması Uzmanlar Komitesi (CEACR) cinsiyet temelini uygulamasında toplumsal cinsiyetin önemine değinmiş ve Sözleşme kapsamında cinsiyet ayrımcılığının biyolojik özelliklere dayalı ayrımların yanı sıra belirli bir cinsiyete (toplumsal cinsiyete) atfedilen sosyal olarak inşa edilmiş rol ve sorumluluklardan kaynaklanan eşitsiz muameleyi de içerdiğini belirtmiştir.⁵⁵

Açıkça yasaklanan yedi nedene ek olarak, Sözleşme, 1(1)(b) maddesini uygularken, Üye Devletler tarafından, temsilci işveren ve işçi örgütleri (varsa) ve diğer uygun organlarla istişare edildikten sonra belirlenecek ek nedenler olasılığını öngörmektedir.



CEACR, 2012 yılı itibarıyla ulusal mevzuat/politikalarda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği de dahil olmak üzere geniş bir yelpazede yasaklanmış ayrımcılık temellerinin dahil edilmesi yönünde bir eğilim olduğunu, ilk olarak madde 1(1)(b) kapsamında, ancak son zamanlarda, bazı ülkelerde madde 1(1)(a) kapsamında kaydetmiştir.⁵⁶ Bu iki gerekçeye (en çok bahsedilenler) ek olarak, CEACR yorumları, ulusal mevzuatta/politikada yer alan cinsiyet uyum, toplumsal cinsiyet ifadesi ve cinsiyet özellikleri gibi bir dizi farklı SOGIESC gerekçesini yansıtmaktadır.

ILO, 2019 yılında Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ni (No. 190) ve buna eşlik eden 206 sayılı Tavsiye Kararını kabul etmiştir.⁵⁷ Sözleşme, "kişinin psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığını, onurunu, aile ve sosyal çevresini etkilediği" için işyerinde şiddet ve tacizi ele almanın önemine dikkat çekmektedir.

Herkesin şiddet ve tacizden arınmış bir iş dünyasına sahip olma hakkı olduğunu kabul eder ve 6. madde uyarınca, "kadın işçiler de dahil olmak üzere, iş dünyasında şiddet ve tacizden orantısız bir şekilde etkilenen bir veya daha fazla savunmasız gruba veya gruplara mensup işçiler ve diğer kişiler için istihdam ve meslekte eşitlik ve ayrımcılık yapmama hakkını güvence altına alan yasalar, yönetmelikler ve politikalar kabul edecektir".

ILO HIV ve AIDS Tavsiye Kararı, 2010 (No. 200) çalışma yaşamına ilişkin olarak şunları belirtmektedir: "HIV" geçişini azaltmak ve etkilerini hafifletmek için işyerinde veya işyeri aracılığıyla ... cinsel yönelimleri ne olursa olsun tüm çalışanların katılımını ve güçlendirilmesini teşvik ederek önlemler alınmalıdır. "⁵⁸

55 ILO, Rapor III (Bölüm 1B) Küreselleşmeye insani bir yüz kazandırmak, Uluslararası Çalışma Konferansı, 101. Oturum, 2012, para 782.

56 NORMLEX hakkında daha fazla bilgi ILO web sitesinde mevcuttur, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::..>

57 ILO, "C190 - Şiddet ve Taciz Konvansiyonu (Violence and Harassment Convention), 2019 (No. 190)", NORMLEX Uluslararası Çalışma Standartları Bilgi Sistemi (NORMLEX Information System on International Labour Standards), erişim tarihi 15 Eylül 2021.

58 More information is available on the ILO website, https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/WCMS_142706/lang-en/index.htm.

Sosyal koruma LGBTİQ+'ları yüzüstü bırakıyor

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi (SDG) 1, ulusal olarak uygun sosyal koruma tabanı dahil sosyal koruma sistemlerinin uygulanması ve herkes için önlemler alınması gibi çalışmalarla, 2030 yılına kadar her yerde tüm insanlar için aşırı yoksulluğun sona erdirilmesini taahhüt etmektedir. Sosyal koruma sistemlerindeki kırılmalar COVID-19 salgını bağlamında belirgin hale gelmiştir.

ILO, yakın ve uzun vadede sosyal koruma boşluklarını ele almaya yönelik rehberlik içeren bir dizi uluslararası çalışma standardını kabul etmiştir.⁵⁹ Bu, COVID-19'un ve gelecekteki krizlerin hassas nüfuslar üzerindeki sosyo-ekonomik etkilerini hafifletmek ve kimsenin geride kalmamasını sağlamak için ulusal sosyal koruma sistemlerinin oluşturulması, tamamlanması ve güçlendirilmesi için kilit öneme sahiptir.

ILO Sosyal Koruma Katmanları Tavsiye Kararı, 2012 (No. 202) sosyal güvenliğin yoksulluğu, eşitsizliği, sosyal dışlanmayı ve sosyal güvensizliği önlemek ve azaltmak, fırsat eşitliğini, toplumsal cinsiyet ve ırk eşitliğini teşvik etmek ve kayıt dışı istihdamdan kayıtlı istihdama geçişi desteklemek için önemli bir araç olduğunu kabul etmektedir. Tavsiye Kararı 202'de belirtilen iki ilke ayrımcılık yapmama, toplumsal cinsiyet eşitliği ve özel ihtiyaçlara cevap verme ve kayıt dışı ekonomidekiler de dahil olmak üzere sosyal içermedir. Sosyal koruma programları kapsayıcılık perspektifinden gözden geçirilmeli ve LGBTİQ+'ların, engellilerin, HIV ile yaşayanların ve ötekileştirilmiş diğer grupların sosyal koruma tedbirlerine etkin bir şekilde dâhil edilmesi sağlanmalıdır.

LGBTİQ+'ların sosyal koruma hizmetlerine erişimde karşılaştıkları engeller tespit edilmeli ve ortadan kaldırılmalıdır.

[ILO'nun Sosyal Korumaya Erişim ve Sosyal Korumanın HIV ile Yaşayan İşçiler ve Hane Halkları Üzerindeki Etkileri](#) başlıklı çalışmada bir katılımcının ifade ettiği gibi:

Bazı trans arkadaşlarımız, hastanede ya da sosyal koruma kurumlarında hizmet sağlayıcılar tarafından ayrımcılığa uğramaktan o kadar korkuyorlar ki, hizmetlere erişmeyi denemeye bile zahmet etmiyorlar. Çünkü bu kişiler tarafından kötü muameleye maruz kalacaklarını biliyorlar.

Önemli çıkarımlar:

- Birleşmiş Milletler ve ILO bildirgeleri ve sözleşmeleri, çalışanların hak ve sorumluluklarının savunulması için bir çerçeve sunmaktadır.
- Uluslararası çalışma standartları, kapsayıcı istihdam politikaları, işyeri politikaları ve aile dostu politikalar geliştirmek için rehberlik sağlar.
- Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri ile şiddet ve taciz de dâhil olmak üzere altta yatan nedenlerin ve risk faktörlerinin ele alınması, sosyal adaletin ve herkes için insan onuruna yakışır işlerin geliştirilmesi için elzemdir.
- LGBTİQ+'ların istihdama ve sosyal korumaya erişimde karşılaştıkları engeller tespit edilmeli ve ortadan kaldırılmalıdır.

Alıştırmalar Bölüm A'ya gidiniz ➤

⁵⁹ Bunlar arasında Sosyal Koruma Katmanları Tavsiye Kararı ([Social Protection Floors Recommendation](#)), 2012 (No. 202) ve Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi ([Social Security \(Minimum Standards\) Convention](#)), 1952 (No. 102) yer almaktadır.



Bölüm B

LGBTİQ+'lar için kapsayıcı bir iş dünyasına doğru ilerleme

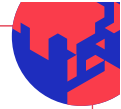
B.1 LGBTİQ+'ların iş yerindeki değişen durumu

Dünya, LGBTİQ+'lar ve onların toplumdaki ve iş yerindeki yerleri ile ilgili olarak hızla değişiyor. 2021 itibarıyla, sadece 29 ülke evlilik eşitliğini yasal olarak tanıırken, 34 ülke eşcinsel sivil partnerliklerin tanınmasını sağlamıştır. On bir ülke, anayasal ayrımcılık yasağı maddelerinde cinsel yönelimi özellikle belirtmiştir. İşyerinde cinsel yönelim temelinde ayrımcılığı yasaklayan mevzuat tüm bölgelerde kabul edilmektedir. Aralık 2020 itibarıyla, 81 Birleşmiş Milletler Üye Devleti istihdamda cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa karşı koruma sağlamıştır.

2019 yılında Barbados, Kuzey Makedonya ve Sao Tome ve Principe, cinsel yönelimleri ne olursa olsun kişileri korumak için iş kanunlarını değiştirmiş veya yeni iş kanunları çıkarmıştır. Bu arada, Filipinler'de altı belediye, istihdam da dâhil olmak üzere cinsel yönelim temelinde ayrımcılığı yasaklayan yerel yönetmelikleri kabul etti.⁶⁰

Küresel olarak, mahkemeler de LGBTİQ+'lar için iş dünyasında korumalar getirmiştir. Çin, Hong Kong'ta Nihai Temyiz Mahkemesi, hükümetin yabancı yasalara göre evlenen eşcinsel çiftlere eş yardımına izin vermesi gerektiğine hükmetti.⁶¹ 2020 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde Yüksek Mahkeme, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği çeşitliliğine yönelik korumanın istihdam korumasını da içermesi gerektiğine karar verdi.⁶²

Çin: Trans çalışanlar için dönüm noktası niteliğinde mahkeme kararı



Temmuz 2020'de Pekin'de bir mahkeme, cinsiyet uyum ameliyatı olmak için iki ay izin alan bir çalışanın işveren tarafından işten çıkarılmasının yanlış olduğuna hükmetti. Mahkeme, çalışanın işe iade edilmesi gerektiğine ve kadınlar tuvaletini kullanma hakkına sahip olduğuna hükmetti. Kararla ilgili haberler Çin sosyal medyasında tartışmalara yol açarken, birçok kişi destek mesajları yayınladı. Çin mahkemelerinde translarla ilgili sadece birkaç işyeri ayrımcılığı davası görülmüştür. Mahkeme kararında şunları belirtti:

Modern toplum giderek daha çeşitli hale geliyor. Etrafımızda her zaman yenilikler buluyoruz ve başkalarının, kolektifin, ulusal veya sosyal ortak çıkarları tehdit etmediği sürece bunları yavaş yavaş kabul etmeyi öğreniyoruz.

Kaynak: Siyuan Meng, "Dönüm Noktası Niteliğindeki Mahkeme Kararı Çin'deki Trans Çalışanlar İçin Umut Veriyor (Landmark Court Ruling Offers Hope for China's Transgender Employees)", Radii, 6 Temmuz 2020.

2021 yılında, Fortune dergisi tarafından her yıl hazırlanan ve ABD'nin en büyük şirketlerini sıralayan Fortune 500 listesinde yer alan şirketlerin sayısı giderek arttı ve

⁶⁰ ILGA World 2020a.

⁶¹ Katie Tam, "Hong Kong Court: Same-Sex Couples Entitled to Spousal Bene its", *The Diplomat*, 6 June 2019.

⁶² Daha fazla bilgi ILO web sitesinde mevcuttur, <https://www.wsj.com/articles/california-rolls-out-diversity-quotas-for-corporate-boards-11601507471>.

bu şirketler LGBTIQ+ çalışanlarına sosyal haklar sundu.⁶³ Fortune 500'ün:

- Yüzde 96'sı cinsel yönelimi de içeren ayrımcılık yapmama politikalarına sahiptir;
- Yüzde 94'ü cinsiyet kimliğini içeren ayrımcılık yapmama politikalarına sahiptir;
- Yüzde 71'i transları kapsayan yardımlar içeriyor.

Önemli çıkarımlar:

- Dünya, LGBTIQ+'lar ve onların toplumdaki ve iş yerindeki yerleri açısından hızla değişmektedir.
- 2020 itibarıyla, 81 Birleşmiş Milletler Üye Devleti (yüzde 42) istihdamda cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa karşı koruma sağlamıştır.
- 2021 itibarıyla, 29 ülke evlilik eşitliğini yasal olarak tanımış, 34'ü eşcinsel sivil partnerliklerin tanınmasını sağlamış ve 11'i anayasal ayrımcılık yasağı maddelerinde cinsel yönelimi özellikle belirtmiştir. İşyerinde cinsel yönelim temelinde ayrımcılığı yasaklayan mevzuat tüm bölgelerde kabul edilmektedir.

B.2 İş dünyasında çeşitlilik ve kapsayıcılık

ILO'nun Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yoluyla İşletmeleri Dönüştürmek⁶⁴ başlıklı raporu, eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık üzerine yapılan en kapsamlı çalışmalardan birinin bulgularını içermektedir. Rapor, iyi belgelenmiş faydalarına rağmen, işletmelerde çeşitlilik ve kapsayıcılık yaratma konusunda yapılması gereken daha çok şey olduğunu göstermektedir.

Raporda ayrıca, tüm işgücü grupları ve seviyelerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda dönüşümsel değişimin sağlanmasına yardımcı olacak dört ilkeye atıfta bulunmaktadır:

1. Kurumların strateji ve kültürlerinin bir parçası olarak çeşitlilik ve kapsayıcılık.
2. Dezavantajlı grupların üst yönetimde temsil edilmesi.
3. Üst düzey yöneticilerin ve personelin çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda rol model olarak sorumlu tutulması.
4. Çalışanların yaşam döngüsü boyunca uygulanan eylemler.

Araştırmalar, işyerinde çeşitliliğin ekonomik ve sosyal bir değeri olduğunu göstermiştir.⁶⁵ İşyerinde çeşitlilik, yaratıcılığı ve yeniliği teşvik eder ve çalışanlar kişisel durumlarının dikkate alındığını fark ettikleri için aidiyet duygusunu geliştirir. Bu da onları ellerinden gelenin en iyisini yapmaya teşvik edebilir ve personel değişim hızını azaltan bir bağlılık doğurur. Çeşitlilik ve dünyayı görmenin diğer yolları, daha iyi anlayış, özgüven ve güven aşılayarak çatışmaların çözümüne katkıda bulunabilir.

İşyerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık, 2030 Gündemi'nde yer alan "kimseyi geride bırakmama" taahhüdünün temel taşlarından biridir. Çeşitliliğin işyerinde inovasyon, üretkenlik ve pazar genişlemesi üzerinde kanıtlanmış bir etkisi olduğu gibi, işyerinde LGBTIQ+ kapsayıcılığının faydaları da birçok uluslararası çalışmada doğrulanmıştır.⁶⁶ Kapsayıcılık herkesi etkiler. Çalışanların haklara sahip olduğu ve işyeri politikalarını şekillendirmek için görüşlerini paylaşma yetkisine sahip olduğu bir ortam, işyerinde kapsayıcılığı göstermektedir. Herkes işe kendisine uygun bir şekilde gelebilir, kendini güvende, rahat ve kendinden emin hissedebilir ve karşılıklı olarak saygılı ve üretken olabilir.

⁶³ İnsan Hakları Kampanyası Vakfı "Kurumsal Eşitlik Endeksi 2022: 20 yıllık Etki "Corporate Equality Index 2022: 20 years of Impact", 2022.

⁶⁴ Daha fazla bilgi ILO web sitesinde mevcuttur, https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_841348/lang-en/index.htm.

⁶⁵ Catalyst 2020.

⁶⁶ Shapiro 2020.

Eşitlik, her bireyin iş yerinde gelişebilmesini ve eşit fırsat ve muamele görmesini sağlamaya odaklanır. Yani, kişisel özellikleri ne olursa olsun herkes ayrımcılık veya önyargının müdahalesi olmaksızın kapasitesine göre işe katılabilir ve katkıda bulunabilir. Eşitlik, her bireyin farklı koşullara sahip olduğunu, tarihsel olarak bazı grupların ayrımcılığa maruz kaldığını ve eşit sonuçlara ulaşmanın herkese aynı şekilde davranmakla sağlanamayacağını kabul eder. Eşitlik ve eşit sonuçlara ulaşmak, kaynakların ve fırsatların koşullara ve ihtiyaca göre tahsis edilmesini gerektirir.

İşyerinde **çeşitlilik**, insanlar arasında var olan ve istihdam ve iş fırsatları ile sonuçlarını etkileyebilecek benzerlik ve farklılıkları ifade eder. Sadece yaş, engellilik, toplumsal cinsiyet, cinsiyet kimliği, etnik köken, ırk, din, cinsel yönelim ve HIV ile yaşayan kişiler gibi kişisel özelliklerle bağlantılı benzerlik ve farklılıklara değil, aynı zamanda değerler, çalışma tarzları, bakım sorumlulukları, hiyerarşik seviyeler ve iş rolleri gibi özelliklere de atıfta bulunur. Her bireyin kendini tanımladığı birden fazla grup vardır ve bu gruplar zaman zaman içinde değişerek istihdam fırsatlarını ve sonuçlarını potansiyel olarak etkileyebilir ve değiştirebilir.

Kapsayıcılık ilişkiseldir. İnsanların işyerinde yaşadıkları deneyime ve kim oldukları için ne ölçüde değerli hissettiklerine, getirdikleri beceri ve deneyime ve işyerinde ne ölçüde güçlü bir aidiyet duygusuna sahip olduklarına atıfta bulunur. Bir kişinin iş yerinde kapsayıcılık hissi, kişisel özellikleri, kendi ve başkalarının davranışları ve içinde bulundukları ortamla ilgilidir. Kapsayıcı bir işyeri kültürü ve ortamı yaratmak, farklı çalışanların eşitliği deneyimlemesini ve gelişmesini sağlar, çalışan bağlılığını artırır ve iş performansını etkiler.

Kaynak: ILO, *Transforming Enterprises through Diversity and Inclusion, 2022*.

ILO'nun Dışlanmanın Bedeli: Engelli Kişilerin İş Dünyasından Dışlanmasının Ekonomik Sonuçları başlıklı çalışma raporunda, düşük ve orta gelirli ülkelerde engelli kişilerin işgücü piyasasından dışlanması nedeniyle GDP'de (GSYİH'de) yüzde 3 ile yüzde 7 arasında bir kayıp olduğu tahmin edilmektedir.⁶⁷

Endonezya'da iş koçluğu ile engelleri aşmak



ILO'nun 2016 yılında yaptığı bir araştırma, Endonezyalı transların yalnızca yüzde 10'unun kayıtlı ekonomide çalıştığını ortaya koymuştur. Sonuç olarak, trans toplumundaki pek çok kişi, sağlıklarını ve fiziksel güvenliklerini tehdit eden ve onları HIV geçişi açısından daha büyük bir risk altına sokan güvensiz yaşamlara sahiptir. COVID-19 pandemisi bu topluluğu ekonomik açıdan daha da güvensiz hale getirmiştir.

Bu durum ILO'yu, trans toplumundaki kişilere işlerini başarılı şekilde yürütmelerine yardımcı olmak için iş koçluğu sağlayarak desteklerini artırmaya sevk etti. Katılımcı Lenny Sugiharto, kursu tamamladıktan sadece üç ay sonra Cakarta'daki küçük restoran işletmesini güçlendirmeyi başardı.

"Yoğun iş koçluğu aldıktan sonra yeni bir ruh hissettim," dedi. "İşe başlama konusunda kendime daha çok güveniyorum ve öğrenmek için motive oldum."

Şubat 2021'de Lenny, düşük ve orta gelirli müşterilere ev yemekleri sunmaya başladı ve Doğu Cakarta'nın Matraman bölgesinde Warung Makcik adlı kendi restoranını kurmak için finansal destek almayı başardı.

Not: ILO'nun 2020 yılında Cakarta'da trans kişilere yönelik iş koçluğu vaka çalışmalarına dayanmaktadır.

Açıkça LGBTIQ+ kapsayıcılığına mı odaklanacağınız yoksa çeşitlilik ve kapsayıcılığa yönelik daha geniş bir çaba içinde mi bakacağınız kültürel, siyasi ve işyeri durumuna bağlı olacaktır. Engelliler, etnik/dilsel azınlıklar, radikalleşmiş kişiler ve HIV ile yaşayanlar gibi ötekileştirilmiş bir gruba yönelik girişimler, cinsel ve toplumsal cinsiyet çeşitliliği ile ilgili unsurları içerebilir.

⁶⁷ Daha fazla bilgi ILO web sitesinde mevcuttur, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_119305.pdf.

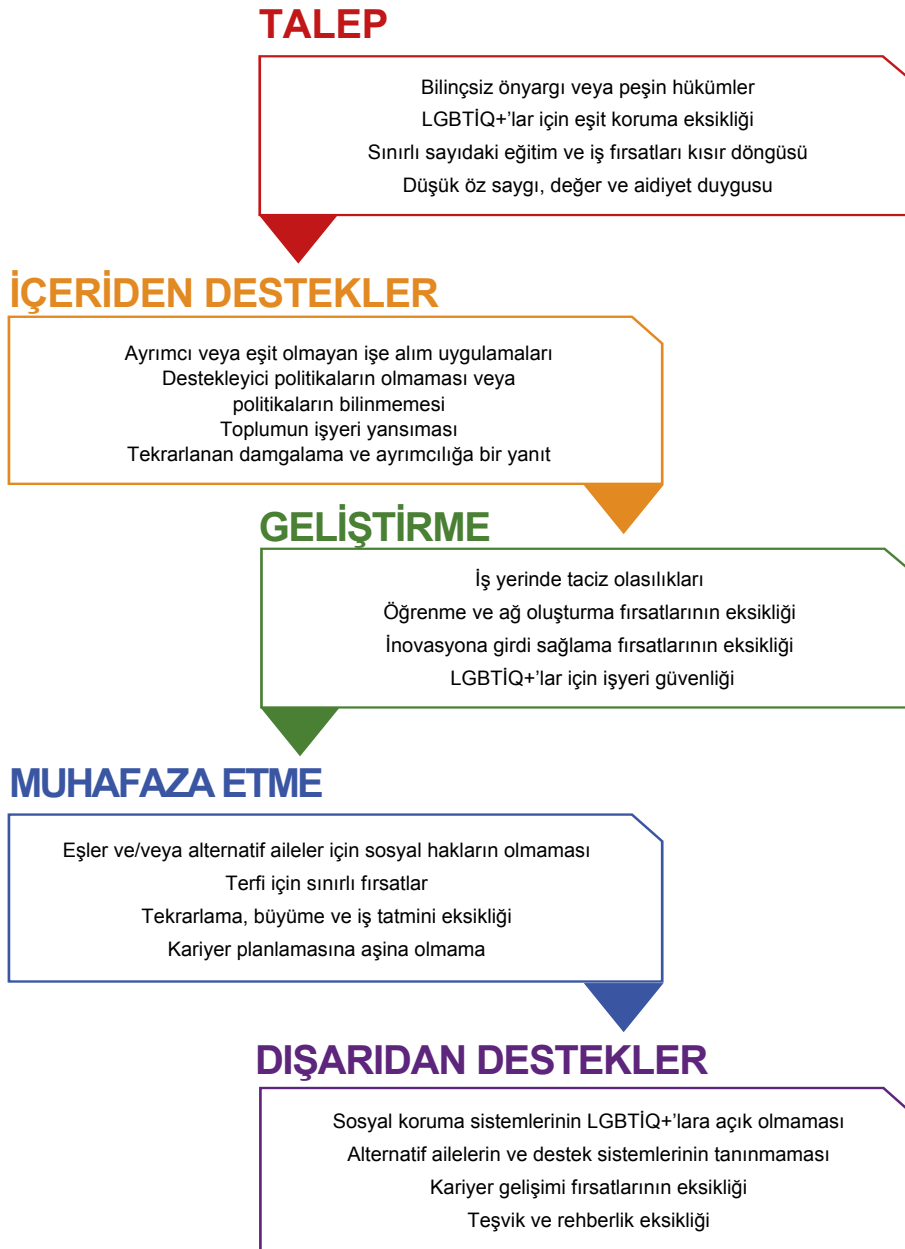
Aynı şekilde, genel çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık konularıyla ilgilenen daha geniş kapsamlı bir girişim de cinsel ve toplumsal cinsiyet çeşitliliğiyle ilgili bilgiler içerebilir. Tüm insanlar bu durumdan etkilenir ve işyerinde bu konuların daha iyi anlaşılmasından fayda sağlayabilir.

İstihdam döngüsünde LGBTİQ+ kapsayıcılık

Şekil 2, LGBTİQ+'ların istihdam döngüsü boyunca potansiyel olarak karşılaşılabilecekleri farklı sorunları ve engelleri göstermektedir. İstihdam döngüsünü beş adıma ayırmaktadır:

- TALEP - eğitim fırsatları, iş arama ve istihdam fırsatları.
- İşe alma - işe alım, işe alma ve bir çalışanın işe başlatılması.
- Geliştirme - bir ekibin parçası olma, iş başında eğitim, uyum sağlama ve katılım.
- Muhafaza etme - memnuniyet, üretkenlik, terfi ve kariyer gelişimi.
- İşten ayrılma - yeni bir işe giriş veya iş arama (talebe geri dönüş).

Şekil 2: LGBTİQ+'lar için iş-çevre döngüsündeki potansiyel sorunlar



İşe alım sürecinin daha fazla LGBTİQ+ başvuru sahibini kapsayacak şekilde genişletilmesi, eğitim ve istihdam fırsatlarının iyileştirilmesi (çalışma koşullarının ele alınması, iş başında eğitim ve terfi fırsatlarının artırılması), ayrımcılıkla mücadele edilmesi ve hukuka aykırı feshlerin önlenmesi ve istihdam sonrasında eşit faydalar ve sosyal koruma sağlanması yoluyla istihdam döngüsü boyunca LGBTİQ+ kapsayıcılığına ihtiyaç duyulmaktadır.

Çeşitlilik ve kapsayıcılığın iş dünyasına sağladığı faydalar şu şekilde özetlenebilir:⁶⁸

- **İnovasyon:** Çeşitlilik daha geniş bir yetenek, yaratıcılık ve inovasyon yelpazesine erişim sağlar. Örneğin Bourke'un "Hangi İki Kafa Bir Kafadan Daha İyidir? (Which Two Heads Are Better Than One?)" başlıklı raporu, düşünce çeşitliliğinin yeni fikirler üretme ve daha iyi karar alma yoluyla inovasyonu yüzde 20'ye kadar artırdığını göstermektedir.⁶⁹
- **Üretkenlik:** İşyerinde çeşitlilik, daha yüksek güven ve iş tatmini seviyelerine ve çalışan bağlılığının, çalışanları muhafaza etmenin ve refahın artmasına yol açabilir. Tüm bunlar daha yüksek verimlilik seviyelerine katkıda bulunur. Boston Consulting Group, Münih Teknik Üniversitesi ile ortak bir çalışma yürütmüş ve bu çalışma şirketin Nisan 2017 tarihli blogunda (The mix that matters) raporlanmıştır: Çeşitlilik yoluyla inovasyon. Son üç yıllık dönemde, yönetimde çeşitliliğin daha yüksek olduğu kuruluşların, çeşitliliğin daha düşük olduğu kuruluşlara kıyasla gelirlerinin yüzde 38'ini yenilikçi ürün ve hizmetlerden elde ettiği ortaya çıkmıştır.⁷⁰
- **Pazar genişlemesi:** araştırmalar, tüketicilerin çeşitlilik hakkında olumlu bir mesaj içerdiği düşünülen pazarlama/reklam ile bağlantılı bir ürünü satın alma veya satın almayı düşünme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.⁷¹ Bu, engelli kişiler veya LGBTİQ+'lar gibi grupların yüksek harcanabilir gelir düzeylerinin yanı sıra tüketicilerin eşcinsel karşıt politikalara sahip şirketler veya ülkelerle iş yapma istekliliğini de içerir.⁷² Marka geliştirme, olumlu sosyal etki, toplumun güçlendirilmesi ve genişleyen pazarlar, işyerinde çeşitliliğin olası sonuçlarıdır.
- **Yetenek havuzu:** LGBTİQ+'ları destekleyen şirketler, özellikle genç nesil çalışanlar için daha cazip işverenler olarak algılanmaktadır. Araştırmalar, LGBTİQ+ çalışanların işyerlerine sadık olduklarını ve çeşitlilik içeren kadrolara sahip işverenlere daha fazla güven duyduklarını göstermiştir. LGBTİQ+ çalışanlar için akran desteği sunan işyerleri, iş arkadaşları arasındaki sosyal bağları artırmakta ve daha güvenli, daha açık ve güvene dayalı bir işyerini teşvik etmektedir.
- **İşgücü performansı:** Araştırmalar, çalışanların ayrımcılık ve bilinçsiz önyargı olmadan daha yüksek kapasitede performans gösterebildiğini ortaya koymuştur. Daha açık bir şekilde çeşitliliğe sahip çalışanların işe alınmasının inovasyonu artırdığı ve çeşitlilik ile gelişmiş iş performansı arasında kanıtlanmış bağlantılar olduğu gösterilmiştir.

Ekonomik faydalar: LGBTİQ+ kapsayıcılığının ekonomik faydalarının örgütsel gelişimin ötesine geçtiği gösterilmiştir. Örneğin, LGBTİQ+ eşitliğini açıkça desteklemenin olumlu bir marka imajına katkıda bulunduğu ve bunun da daha fazla iş olanağının ortaya çıkmasını sağlayabileceği görülmektedir. LGBTİQ+ eşitliğine kurumsal bağlılık aynı zamanda yeni müşterilere erişim sağlayabilir ve şirket hisselerine olan talebi artırabilir.

68 Shapiro'dan uyarlanmıştır 2020.

69 Bourke 2020.

70 Lorenzo 2017.

71 Sakunasingha 2018.

72 Open for Business 2015.

Önemli çıkarımlar:

- İyi belgelenmiş faydalarına rağmen, işletmelerde çeşitlilik ve kapsayıcılık yaratma konusunda yapılması gereken daha çok şey var.
- Tüm işgücü grupları ve seviyelerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda dönüşümsel değişimin sağlanmasına yardımcı olan dört ilke şunlardır:
 - Çeşitlilik ve kapsayıcılığın kurumların stratejisinin/kültürünün bir parçası olması;
 - ötekileştirilmiş grupların üst yönetimde temsil edilmesi;
 - üst düzey liderlerin, yöneticilerin ve personelin çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda rol model olmaları;
 - çalışanların yaşam döngüsü boyunca uygulanan eylemler.
- Çeşitliliğin iş dünyasına sağladığı faydalar üç temel alanda özetlenebilir:
 - İnovasyon: Çeşitlilik daha geniş bir yetenek, yaratıcılık ve inovasyon yelpazesine erişim sağlar;
 - Üretkenlik: İşyerinde çeşitlilik, daha yüksek güven ve iş tatmini seviyelerine ve çalışan bağlılığının, çalışanların muhafaza edilmesinin ve refahının artmasını sağlar;
 - Pazar genişlemesi: Tüketicilerin, çeşitlilik hakkında olumlu bir mesaj içerdiği düşünülen pazarlama/reklam ile bağlantılı ürünleri satın alma/almayı düşünme ihtimali vardır.

Alıştırma

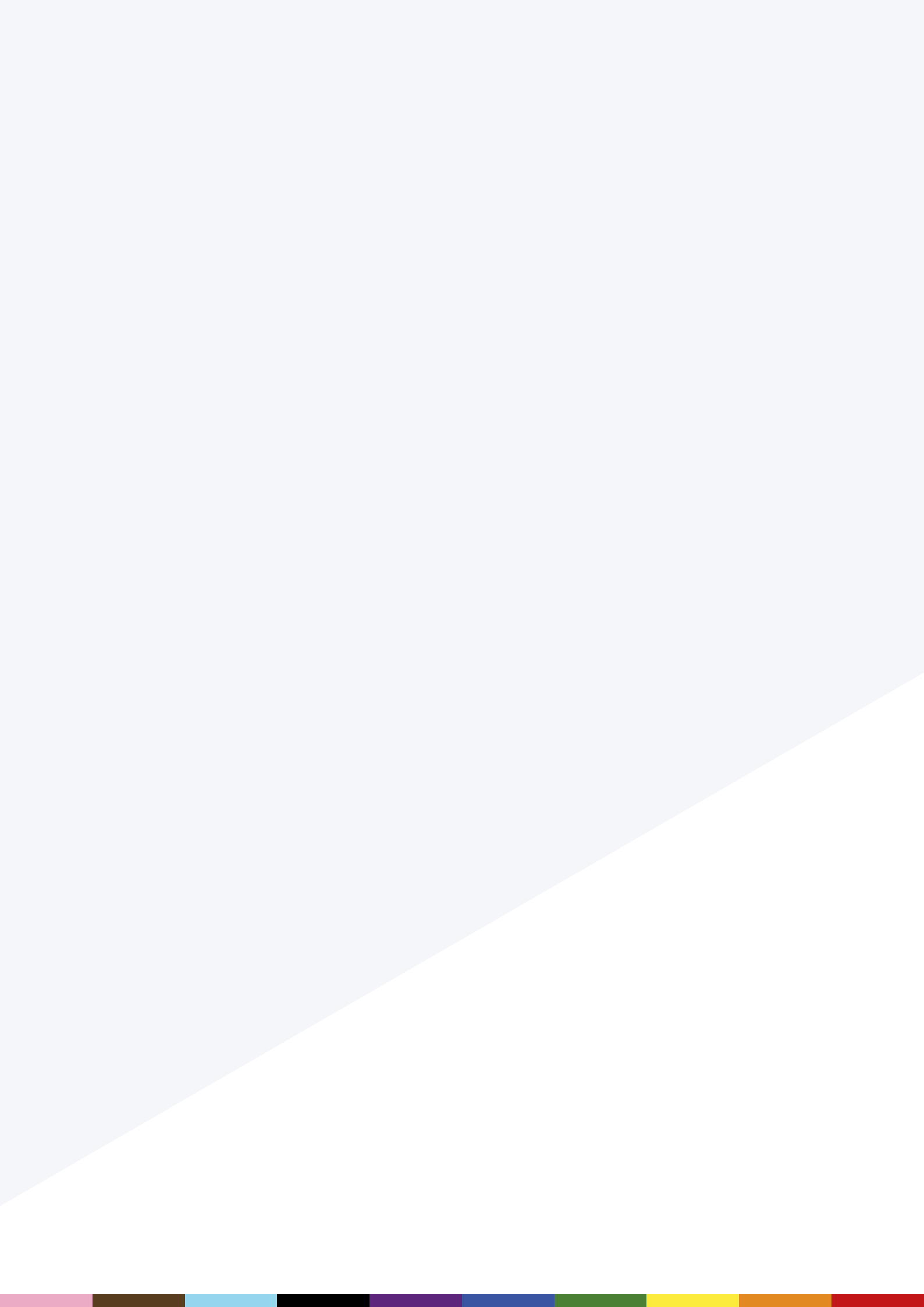
İşyerinizde ayrımcılıkla ilgili politikalar var mı?

Emin değilseniz, bu, öğrenmek için araştırma yapmak ve/veya diğer meslektaşlarınızla fikir alışverişinde bulunmak için bir fırsattır.

Bir kopyasını bulun ve gözden geçirin. LGBTİQ+'lar politikalar kapsamında açıkça veya dolaylı olarak korunuyor mu?

Eğer değilse, ülkenizde ayrımcılığın ele alınmasına ilişkin politikaları araştırın. LGBTİQ +'ları içeriyorlar mı? İşyerleri için geçerliler mi?







Bölüm C

İleriye giden yol: Politikadan uygulamaya

Bu bölümde, LGBTİQ+'ların dahil edilmesine ilişkin olarak hükümetler, işveren ve işçi örgütleri tarafından gerçekleştirilen eylemler ele alınmaktadır. Toplumsal diyalog - diyalog yoluyla çözüm bulma -, işyerinde sürdürülebilir hak temelli girişimlerin uygulanmasında kilit öneme sahiptir.

C.2, C.3 ve C.4 bölümleri belirli ortaklara özgüdür, ancak bölümlerdeki roller ve sorumluluklar genellikle örtüşür. İlgili bölümü okuyun ve dilerseniz diğer ilgili bölümlere de göz atın.

C.1 Ortaklıklar yoluyla harekete geçmek

Ortaklıklar değişim yaratmanın anahtarıdır. LGBTİQ+ kapsayıcılığı için çok ortaklı (üçlü veya iki taraflı) işbirliği için öne çıkan alanlar şunlardır: durumu değerlendirmek için LGBTİQ+ çalışanlara danışmak; LGBTİQ+ ayrımcılığı ve işyerinde kapsayıcılık hakkında farkındalık yaratmak; işyerinde şiddet ve tacizi ortadan kaldırmak için birlikte çalışmak; güvenilir bilgiye dayalı ağ kurma ve öğrenme fırsatlarını kolaylaştırmak; ve politika reformu için işbirliği yapmak. Bu alanları kendi seçim bölgenizde araştırmak iyi bir başlangıç olabilir.

Yönetim Kurulu başkanlarının (CEO) ve şirketlerin, COVID'in getirdiği son derece değişken ve belirsiz ortamda toplumsal amaç anlayışlarını genişlettiklerine ve güçlendirdiklerine dair işaretler var. 19. Deloitte raporu, 119 ülkeden yaklaşık 9.000 iş ve İK lideri ile yapılan bir anketin sonucudur. Katılımcıların sırasıyla yüzde 80'i ve yüzde 79'u, önümüzdeki 12-18 ay içinde kurumlarının başarısı için önemli ya da çok önemli olduğunu belirterek, aidiyet ve esenlik konularının 2020'deki önceliklerinin başında yer aldığını belirtti. Deloitte, bunun Küresel İnsan Sermayesi Eğilimleri raporlarının on yılı boyunca bir konuda gördüğü en yüksek fikir birliği oranlarından biri olduğunu belirtiyor.

Kaynak: Deloitte, İş Yerinde Sosyal Girişim: İleriye Giden Bir Yol Olarak Paradoks Deloitte, [The Social Enterprise at Work: Paradox as a Path Forward](#). 2020; KPMG, *KPMG 2020 CEO Outlook: COVID-19 Special edition*, 2020.

Danışma ve değerlendirme

LGBTİQ+ kapsayıcılık sürecine başlamak için, geri adım atıp çalışma ortamınızdaki LGBTİQ+'ların durumunu gözden geçirmek ve en iyi nerede katkıda bulunabileceğinizi belirlemek önemlidir. Bu süreç bir bağlam incelemesi, durum analizi, toplumsal cinsiyet değerlendirmesi, çeşitlilik analizi veya politika ortamı incelemesini içerebilir ve nispeten basit, hızlı bir değerlendirme olabilir.

Hükümetler ile işveren ve işçi örgütlerini kapsayan toplumsal diyalog kilit önem taşıırken, LGBTİQ+ çalışanlara veya LGBTİQ+'ları temsil eden örgütlere (STK'lar dahil) danışmak da kritik önem taşımaktadır. İlk elden deneyime sahip olanlar, öncelikli konuların belirlenmesine yardımcı olacak önemli bir kaynak olmalarına rağmen genellikle göz ardı edilmektedir.

Yasal reform yoluyla eşitliğin geliştirilmesi

LGBTİQ+'lar istihdam döngüsü boyunca ayrımcılık ve tacizle karşı karşıya kalmaktadır. Etkili savunuculuk ve kanıta dayalı müzakere, ayrımcılığa karşı yasal korumaların benimsenmesi ve LGBTİQ+ kişileri kriminalize etmek veya başka bir şekilde hedef almak için kullanılabilecek ayrımcı yasaların yürürlükten kaldırılması yoluyla istihdama eşit katılımın yolunu açabilir. LGBTİQ+ topluluklarının ötesinde de faydalar ortaya çıkmaktadır.

Örneğin, LGBTİQ+'lara yönelik yasal korumaların hayata geçirilmesinin, kadınlar gibi diğer grupların işgücüne entegrasyonu üzerinde bir etkisi olduğu görülmektedir.⁷³

İstihdamda ve sosyal güvenlikle toplumsal cinsiyet ve cinsel çeşitliliğe dayalı ayrımcılığı açıkça yasaklayan yasal standartlar, bu alandaki işçi haklarının ilerletilmesi ve işgücüne daha eşit katılımın sağlanması için önemli bir çerçeve sunmaktadır.

Yasalar, ayrımcılıktan korunmak için bir temel oluşturmaktadır ve politika yapıcılar LGBTİQ+'lar söz konusu olduğunda bu hususu göz önünde bulundurmaktadır.

LGBTİQ+'ları hedef alan muğlak yasalarla mücadele

Doğu Karayipler Çeşitlilik ve Eşitlik İttifakı 2019 yılında Antigua ve Barbuda, Barbados, Grenada, Saint Kitts ve Nevis ve Saint Lucia'da LGBTİQ+'ları hedef alan ve suç sayan sodomi ve ahlaksızlık yasalarına karşı beş yasal mücadele başlattı. Bu tür yasalar Karayipler'deki sömürge dönemi yönetiminin kalıntılarıdır. İttifak Yönetim Direktörü Kenita Placide'e göre:

Her ne kadar dava süreci önemli olsa da, bu yolculuğun asıl amacı kuruluşları ve hizmet verdikleri ülkelerdeki toplulukları güçlendirmektir. Ayrıca bu yasaların lezbiyen, gey, biseksüel, trans, queer ve interseks kişilerin damgalanmasına nasıl katkıda bulunduğunu, nefret söylemini, ayrımcılığı ve şiddeti nasıl meşrulaştırdığını ve hükümetlerimiz de dahil olmak üzere toplumumuzun korumaya yemin ettiği ailenin kalbini nasıl parçaladığını anlamamız gerekiyordu.

Kaynak: "Bu Dört Yıldır Devam Ediyor. Doğu Karayipler LGBT Örgütü Eşcinsel Karşıtı Yasalara Karşı Beş Ülkede Hukuki Mücadele Başlattı" ["This is Four Years in the Making. Eastern Caribbean LGBT Organization Launches Five-country Legal Challenge to Anti-gay Laws"](#), *The Star*. 1 November 2019.

Eşcinsel ilişki yaşayan çiftlerin sosyal güvenlik kapsamında eşit muamele görmesini ve LGBTİQ + ebeveynlerin anneliğin korunması, ebeveyn izni ve partner ve aile ilişkilerinin tanınması konularında eşit haklara sahip olmasını sağlamak için yasalar yavaş yavaş değiştirilmekte veya kabul edilmektedir. Translar, kendi kaderini tayin hakkı (beyana dayalı) temelinde yasal cinsiyet tanınmasına⁷⁴ erişebilmelidir.⁷⁵ Ayrıca, devletler, intersekslere yapılanlar da dâhil olmak üzere, zorla veya baskı altında yapılan genital ameliyatların yasaklanmasını sağlamalıdır. Genellikle bilgilendirilmiş rıza olmaksızın yapılan bu tür uygulamalar, ömür boyu zarar ve acıya neden olabilir ve işkence veya diğer zalimane muamele anlamına gelebilir. Ayrıca, interseks çalışanların işe dünyasına katılabilmek için düzenli tıbbi izne ve makul işyeri düzenlemelerine ihtiyaç duyabilecekleri de unutulmamalıdır.

Ayrımcılığa karşı bir koalisyon

2016 yılından bu yana ABD'de faaliyet gösteren ve aralarında 200'den fazla lider işletmenin de bulunduğu 450 şirket, İnsan Hakları Kampanyası'nın Eşitlik Yasası için İş Dünyası Koalisyonu'na katıldı. Bu şirketler 50 eyaletin tamamında faaliyet göstermekte, toplam 7,1 trilyon dolar gelir elde etmekte ve ülkede 14,9 milyon kişiyi istihdam etmektedir. Bu şirketler, ABD Kongresi'nde görüşülmekte olan ve LGBTQI+'lar için medeni haklar yasalarına açık ve kapsamlı ayrımcılık karşıtı korumalar ekleyecek olan Eşitlik Yasası'na destek sözü verdiler.

Kaynak: "HRC, 200'den Fazla Önde Gelen İşletmenin Eşitlik Yasasına Benzeri Görülmemiş Desteğini Açıkladı (HRC Announces Unprecedented Support for the Equality Act from 200+ Leading Businesses)", *Human Rights Campaign* (blog), 8 Mayıs 2019.



73 OECD 2020. OECD'nin 37 üye ülkesinin yasaları/politikaları üzerine yaptığı incelemeye göre, LGBTİQ+'lar için en olan ülkeler, yasal LGBTİ kapsayıcılığının en düşük olduğu ülkelere kıyasla parlamentodaki kadın oranını ortalama olarak iki katından fazla artırmış, kadınların işgücüne katılımında üçte bir oranında artış sağlamış ve cinsiyetler arası ücret farkını yüzde 30 oranında azaltmıştır.

74 Trans ve interseksler, isimleri, cinsiyet kimlikleri ve cinsiyet ifadeleri ile uyumlu olmayan kimlik belgelerine sahip olmaları nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmakta ve genellikle başvuru aşamasında işe alınmamaktadırlar.

75 İyi uygulamalara ilişkin bir incelemede OHCHR, transların cinsiyet kimliklerinin yasal olarak tanınmasına erişimleri olması gerektiğini ve sürecin kendi kendini tanımlamaya dayalı olması, non-binary kimliklerin tanınmasına izin vermesi, basit bir idari süreç olması ve başvuru sahiplerinin tıbbi belge sunmalarını veya ameliyat, üreme yetisinden yoksun bırakılma veya boşanma geçirmelerini gerektirmemesi gerektiğini teyit etmiştir. Daha fazla bilgi OHCHR web sitesinde mevcuttur, <https://www.ohchr.org/en/issues/discrimination/pages/lgbt.aspx>.

İşyerinde şiddet ve tacizin entegre bütüncül bir yaklaşımla ele alınması

İşyerinde Şiddet ve Tacize Son Verilmesine İlişkin ILO Sözleşmesi, 2019 (No 190) - veya C190 - "toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı güç ilişkileri de dahil olmak üzere altta yatan nedenleri ve risk faktörlerini ele alan kapsayıcı, bütüncül ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın çalışma yaşamında şiddet ve tacizi sona erdirmek için gerekli olduğunu" kabul etmektedir.⁷⁶ İşyerinde şiddet ve taciz, ilişkileri, çalışanların katılımını, çalışanların sağlığını ve üretkenliğini, kamu ve özel hizmetlerin kalitesini ve ayrıca işletme ve/veya ülke itibarını etkilemektedir. ILO'nun C190 rehberi ve ona eşlik eden 206 sayılı Tavsiye Kararı⁷⁷ tanımları, temel ilkeleri ve öngördükleri tedbirleri açıklamaktadır. El kitabı, araçların kapsamının anlaşılmasına yardımcı olmakta ve HIV ve AIDS ile ilgili ulusal yasalar, politikalar ve diğer önlemlerden zengin örnekler sunarak Üye Devletlerin işle ilgili şiddet ve tacizi önleme ve ortadan kaldırma konusunda nasıl ilerlediklerini vurgulamaktadır.

Şekil 3, işyerinde LGBTİQ+'lar için geçerli olan birçok şiddet biçiminin⁷⁸ ele alınmasına yönelik bütüncül bir yaklaşım için bileşen stratejilerini özetlemektedir.⁷⁹

Şekil 3: İş dünyasında şiddetin ele alınmasına yönelik bütüncül/ entegre yaklaşım

ILO Çalışma yaşamında kadın ve erkeklere yönelik şiddet ve tacizin sona erdirilmesi



Kaynak: ILO 2021.

Farkındalığın artırılması

Cinsel yönelimler, cinsiyet kimlikleri, cinsiyet ifadeleri ve cinsiyet özelliklerindeki çeşitlilikle ilgili ayrımcı görüşler genellikle korkudan ve doğru bilgi ve anlayış eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Farkındalığın artırılması ve mitlere ve basmakalıp düşüncelere meydan okunması, damgalamayla mücadele ve kapsayıcılığın teşvik edilmesi yönünde uzun bir yol kat edilmesini sağlayabilir. Bazen insanlar işyerinde yapılan şakaların ve söylenen sözlerin zararlı olduğunu ve ayrımcılığı körükleyebileceğinin farkında olmayabilir. Bazıları ise LGBTİQ+'ları hiç tanımadan onlara yönelik olumsuz algılar aktif olarak öğretilmiş olabilir. Yasalar, gerçek veya algılanan cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelinde insanlara karşı suç teşkil ettiğinde veya başka bir şekilde ayrımcılık yaptığında ve burada LGBTİQ+'lara yönelik şiddet konusunda bir cezasızlık kültürü mevcut olduğunda bu durum pekişebilir.⁸⁰

⁷⁶ ILO 2019c.

⁷⁷ ILO 2021a.

⁷⁸ Şiddet biçimleri için Ek 4'e bakınız. ILO, "İşle İlgili Şiddet ve Mevcut Araştırmalara Entegrasyonu (Work-related Violence and its Integration into Existing Surveys)", 2013'te, LGBTİQ+'lar ve diğerlerine karşı uygulanabilecek farklı şiddet biçimlerini tanımlamaktadır.

⁷⁹ ILO 2018b.

⁸⁰ Cezasızlık genellikle cezadan muafiyet anlamına gelir; örneğin, bir şeyi yapmak genellikle ceza ile sonuçlanırsa, ancak bunu cezasızlıkla yaparsanız, eylemden dolayı cezalandırılmazsınız. Daha fazla bilgi için bakınız ILO, *Cezasızlığın Ele Alınması (Addressing Impunity)*, 2019.

Farkındalık oturumlarında neler ele alınmalı?

Farkındalık artırma faaliyetleri, kuruluşun bağlamına bağlı olarak çeşitli konuları kapsayabilir:

- Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve/veya cinsiyet özellikleri ile ilgili temel terminoloji ve kavramları anlamak;
- Mitleri, stereotip ve klişeleri kanıtlar ve veriler aracılığıyla ele almak;
- LGBTİQ+'ların yasalar, politikalar ve uygulamalar da dahil olmak üzere toplumda karşılaştıkları engelleri daha geniş bir şekilde anlamak;
- LGBTİQ+'ların istihdamda karşılaştıkları engelleri anlamak;
- LGBTİQ+'ların iş dünyasına başarılı bir şekilde dahil edilmesine ilişkin örneklerin paylaşılması;
- Olumsuz yorumlara ve ayrımcılık eylemlerine yanıt veren güvenli ve sıcak çalışma alanları yaratmak;
- LGBTİQ+'lar için kapsayıcı istihdam politikalarının ilkelerini paylaşmak.

İş dünyasındaki paydaşlar LGBTİQ+'ların nasıl anlaşıldığını, algılandığını ve kabul edildiğini etkiler. Örneğin üst düzey yöneticiler, yönetim, insan kaynakları ve iletişim personeli, LGBTİQ+ çalışanların işyerine nasıl dahil edileceği konusunda önemli bir role sahiptir.

Karar vericilerin ve kamuya mal olmuş kişilerin farkındalığının artması zorunlu olmakla birlikte, iş arkadaşlarının, meslektaşların, sendikaların, danışanların ve müşterilerin tutumları da LGBTİQ+ çalışanlara nasıl davranıldığı konusunda fark yaratmaktadır. İyi niyetler doğru ve hassas bir dil, gerçekler ve pratik rehberlik ile pekiştirilebilir. Bu süreçte, kişinin LGBTİQ+'lara yönelik kendi bilinçsiz önyargılarının da farkına varılması gerekir. Emniyet ve güvenlik hususları, yer, iletişim ve katılımcı seçimi de dahil olmak üzere her zaman faaliyetlere ve toplantılara rehberlik etmelidir. Farkındalık ve kapasite geliştirme oturumları, işyerinde ayrımcılıkla nasıl mücadele edileceğinden LGBTİQ+ çalışanların özel ihtiyaçlarını karşılamak için hangi olumlu adımların atılabileceğine kadar, çeşitlilik içeren ve kapsayıcı bir işgücünün geliştirilmesinde yer alan farklı paydaşlara pratik tavsiyeler sağlayabilir.

Alıştırma

Değişim kendinizden başlar: Birinin LGBTİQ+ olduğunu öğrendiğinizde ne düşüneceğinizle, o kişi ailenizden biri olsa nasıl tepki vereceğinizi düşünün, karşılaştırın.

**Ağ oluşturma ve öğrenme fırsatları**

Hükümetler ile işveren ve işçi örgütleri, ağ oluşturma, öğrenme fırsatları ve kariyer gelişimini kolaylaştırmada rol oynar. Güvenilir bilgi edinme hakkı, örgütlenme özgürlüğü ile ilgilidir. Yanlış bilgi, bilginin çarpıtılması ve yanlış anlaşılan araştırmalar toplumların, şirketlerin ve kuruluşların verimli, etkili ve eşit bir şekilde ilerlemesini engelleyebilir. Tüm sektörler çalışmalarını güvenilir bilgi kaynaklarına dayandırmalı ve tüm bileşenlere güvenilir bilgi sağlamalıdır.

Önemli çıkarımlar:

- LGBTİQ+ kapsayıcılık sürecine başlamak için bir adım geri çekilip çalışma ortamınızdaki LGBTİQ+'ların durumunu gözden geçirmeniz ve en iyi nerede katkıda bulunabileceğinizi belirlemeniz önemlidir. En önemlisi, LGBTİQ+'lara/ LGBTİQ+ STK'lara danışın.
- Altta yatan nedenleri ve risk faktörlerini ele alan kapsayıcı, bütüncül ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım, iş dünyasında şiddet ve tacizi sona erdirmek için esastır.
- Farkındalığın artırılması ve mitlere, stereotiplere ve klişelere meydan okunması yoluyla, damgalamayla mücadele etmek ve kapsayıcılığı teşvik etmek konusunda önemli bir yol alınabilir.

- Ağ oluşturma fırsatlarını desteklemek ve güvenilir bilgi sağlamak, eşitlik taahhüdünü göstermenin değerli yollarıdır.
- İstihdamda ve sosyal güvenlikle toplumsal cinsiyet ve cinsel çeşitliliğe dayalı ayrımcılığı açıkça yasaklayan yasal standartlar, bu alandaki çalışan haklarının ilerletilmesi ve işgücüne daha eşit katılımın sağlanması için önemli bir çerçeve sunmaktadır.

C.2 Hükümetler ve kamu çalışanları

Bu bölüm öncelikle çalışma/istihdam bakanlığı yetkilileri, yöneticiler, insan kaynakları personeli, eğitmenler ve kamu çalışanları için tasarlanmıştır. LGBTİQ+'ların işgücüne katılımını artırmak için somut örnekler sunmaktadır.

1. Politika incelemesi

Bir politika ve iş hukuku incelemesi, değişim sürecini başlatmak için pratik bir yerdir. Bu, ülkenizin LGBTİQ+'lara yönelik istihdam politikasını ve yasal ortamını değerlendirerek iyileştirmeye yönelik belli araçları belirlemenizi sağlayacaktır. Hükümetinizin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere uyum konusunda raporlama yapılmasına yardımcı olabilir. Bir LGBTİQ+ politika incelemesi, işgücünde çeşitlilik ve/veya toplumsal cinsiyet konularıyla ilgili daha geniş bir incelemenin parçası olabilir. Ayrıca, LGBTİQ+ çalışanların durumuna daha özel konuları araştıran hızlı bir değerlendirme de olabilir. Aşağıdaki metin kutusu, ulusal bir politika incelemesinde dikkate alabileceğiniz LGBTİQ+ kapsayıcılığı ve iş dünyası ile ilgili bazı temel soruları göstermektedir. Ancak bazı incelemeler yalnızca yerel olarak ilgili birkaç konuya odaklanmaktadır.

Ulusal politika incelemesi: LGBTİQ+ kapsayıcılığı ile ilgili araştırılacak örnek sorular

- **Ayrımcılık yasağına ilişkin ulusal yasal çerçeve nedir?** Açıkça cinsiyet kimliğini içeriyor mu? Cinsel yönelim? Cinsiyet özellikleri? Bu temellerde ayrımcılık yapmayı suç teşkil eden veya başka türlü yasaklayan yasalar var mı? LGBTİQ+ konularında eğitim vermek veya örgütlenmek yasak mı?
- **Hükümetiniz hangi uluslararası çalışma ve insan hakları anlaşmalarını veya sözleşmelerini imzaladı veya onayladı?** BM mekanizmaları Devlete LGBTİQ+'larla ilgili konularda tavsiye veya rehberlik sağladı mı? Bunlar halihazırda uygulandı mı?
- **Daha genel olarak, LGBTİQ+'lar ülkenizde hangi sorunlarla karşılaşılıyor?** Aynı cinsiyetten ilişkiler tanınıyor mu? LGBTİQ+'lar için şiddet yaygın bir durum mu? Nefret suçları veya nefret söylemi yaygın mı? Transların cinsiyetlerinin yasal olarak tanınması için üreme yetisinden yoksun bırakılma, operasyon geçirme veya (varsa) mevcut evliliklerinden boşanma gibi zorunlu süreçler gerekiyor mu? İnterseksler zorunlu genital ameliyatlara tabi tutuluyor mu? Lezbiyenler erkeklerle evlenmeye zorlanıyor mu? LGBTİQ+ örgütleri güvenli bir şekilde faaliyet gösteriyor mu yoksa polis, dini gruplar, medya veya devlet tarafından saldırıya mı maruz kalıyorlar?
- **Eşitlik ve/veya ayrımcılıkla ilgili hangi politikalar mevcut?** LGBTİQ+'lar açıkça dahil ediliyor mu? Politikalar toplumsal cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri arasında açık veya zımni bir ayrım yapıyor mu? Temsil edilmeyen LGBTİQ+ toplulukları var mı? İşyerinde LGBTİQ+ kapsayıcılığa ilişkin özel politikalar benimsemiş işveren veya işyeri örnekleri var mı?
- **Hangi veriler mevcut?** İşgücündeki LGBTİQ+'ların karşılaştığı sorunlara ilişkin veri toplamak için bir çaba var mı? Kamuya açık raporlar mevcut mu? LGBTİ+ toplumu/ STK'lar tarafından oluşturulan raporlar var mı? Raporlar ne kadar güncel? Yayınlandığından bu yana neler değişmiş olabilir? Yerel veri mevcut değilse, LGBTİQ+'ların işgücüne dahil edilmesiyle ilgili sorunlar hakkında güncel verilere sahip karşılaştırılabilir devlet örnekleri var mı?

- **Kim size daha fazlasını söyleyebilir?** LGBTİQ+ çalışanlar, sendikalar/sendika grupları, STK'lar, insan kaynakları personeli, yönetim, çalışan kaynakları grupları veya daha kapsamlı bir resim geliştirmeye yardımcı olabilecek başkaları var mı?
- **Olası riskler nelerdir?** İnceleme sürecimizde herhangi biri zarar görme, tutuklanma, iş kaybı veya ayrımcılık ya da reddedilme riskiyle karşı karşıya kalacak mı?

Diğer inceleme seviyeleri (eyalet veya belediye yönetimi) daha yerel soruları ele alabilir

- İşgücünde LGBTİQ+ ayrımcılığıyla ilgili sorunların ele alınmasında ulusal rehberlik veya yardım için kime başvurabiliriz? Toplumsal cinsiyet çeşitliliği konusunda deneyimi olan ve işbirliği yapabileceğiniz yerel kuruluşlar, eğitimciler veya teknik destek sağlayıcıları var mı?
- Şu anda çeşitli arkaplanlardan gelen yeni çalışanlar için kapsayıcılığı nasıl ele alıyoruz? Buna LGBTİQ+'lar da dahil mi?
- Cinsel ve toplumsal cinsiyet çeşitliliği ile ilgili sosyal ortam nedir? Topluluğumuz/belediyemiz LGBTİQ+ ayrımcılığını ve kabulünü nasıl ele alıyor? Bu durum yerel işgücümüzdeki LGBTİQ+ çalışanları veya yerel yönetim çalışanlarını nasıl etkileyebilir?

2. LGBTİQ+ toplulukları ile istişarelerde bulunmak

Topluluk istişareleri, iş gücünüzü daha iyi tanımanın anahtarıdır. Aşağıda LGBTİQ+ topluluklarıyla diyalog kurmak için dikkate alınması gereken bazı hususlar yer almaktadır. Yerel koşullara bağlı olarak, daha gizli veya açık olabilir.

LGBTİQ+ toplulukları ile diyaloga girilmesi

İletişime geçin: LGBTİQ+ örgütlerine ulaşın. Bu topluluklardaki çeşitliliği aklınızda bulundurun. Kuruluşlar LGBTİQ+ toplumunun sadece bir grubuna dönük çalışıyor olabilir; örneğin sadece gey erkekler veya trans kadınlar. Anlamlı bir diyalog için lezbiyen, biseksüel, gey, trans ve interseks kimliklere kesişimsel olarak ulaşmak önemlidir. Bazı toplumlarda bu gruplardan bazıları görünür olmayabilir. Farklı kimliklerin yaşadığı belirli sorunlar birbiriyle ilişkili olsa da, özel olarak ele alınmalıdır. Sağlık, şiddet ve/veya taciz gibi belirli konuları ve bunların LGBTİQ+'lar içinden çeşitli kimlikler arasında nasıl farklılık gösterdiğini araştırabilirsiniz.

İlgi ve bağlılık gösterin: LGBTİQ+'lar veya gruplarla iletişimde, eldeki zorlukları kabul etmek ve yerel durumları ve ihtiyaçları anlama perspektifinden yasaları ve politikaları gözden geçirme süreci etrafında ilk düşünceleri önermek faydalı olabilir.

Geri bildirim ve başarılı modeller talep edin: İstihdam edilen LGBTİQ+'ları bir inceleme sürecine girdi sağlamaya ve böylece gerçek deneyimlere dayanarak süreci etkilemeye ve şekillendirmeye davet edin. Bu, güven inşa etmek ve gelecekteki adımların etkilenen nüfusların ihtiyaçlarını yansıtmalarını sağlamak için önemlidir. Bazı kuruluşlar, kendi gruplarında işyeri politikaları hakkında konuşma teklifi, öğrenme fırsatlarını kolaylaştırma veya yerel çabalarını destekleme gibi karşılıklı katkıları memnuniyetle karşılayabilir. Kendi başarı hikayelerini anlatmaya gönüllü ve model olabilecek LGBTİQ+ işverenler, çalışanlar veya yetkililer de davet edilebilir.

Toplantılar ve müzakereler düzenleyin: yüz yüze toplantılar, devlet bakanlıkları, işçi sendikaları, işveren örgütleri ve sivil toplum örgütleri arasında ortaklıkların geliştirilmesinde yardımcı olabilir. Ayrıca, LGBTİQ+'ların iş ararken veya yaparken karşılaştıkları zorluklar hakkında daha fazla bilgi ve bağlam sağlamak için bir fırsat sağlayabilir. Bazı durumlarda, diyalog ve sektörler arası öğrenmeye kapı açacaktır.

Ortak hedefler üzerinde anlaşın: Yerel durumunuza bağlı olarak, üzerinde işbirliği yapabileceğiniz ortak hedefleri keşfedebilirsiniz. LGBTİQ+'lar için ayrımcılık veya taciz olmaksızın anlamlı bir işyeri kapsayıcılığına doğru ilerlemek için birçok özel adım atılabilir.

Örneğin:

- Yasal korumalar ve/veya ayrımcı yasalar da dahil olmak üzere mevcut ulusal mevzuat ve politikaların gözden geçirilmesi;
- LGBTİQ+'ların politika gözden geçirme süreçlerinde ve/veya müzakerelerinde temsil edilmesi;
- Yasal korumaların benimsenmesi ve/veya incelemede ana hatlarıyla belirtilen ayrımcı yasaların yürürlükten kaldırılması;
- LGBTİQ+ çalışanların durumlarını daha iyi anlamak için güvenli, etik ve gizli işgücü verilerinin toplanmasının üstlenilmesi;
- Bakanlık yetkilileri, yönetim ve/veya hükümet temsilcileri arasında LGBTİQ+ meselelerine ilişkin bilginin değerlendirilmesi;
- İş müfettişleri gibi çalışma idaresi memurları ve hâkimlerle LGBTİQ+ meselelerinde kapasite geliştirme faaliyetleri yürütülmesi;
- LGBTİQ+ meselelerinde genel olarak kamuoyu nezdinde farkındalık yaratılması ve/veya hükümet çalışma bakanlığı çalışanları, sağlık hizmeti sağlayıcıları veya güvenlik güçleri gibi belirli paydaşlarla farkındalık atölyeleri düzenlenmesi;
- işveren örgütleri ve/veya sendikalar gibi işçi örgütleri de dahil olmak üzere işyeri müttefikleri ile toplumsal yarar ve farkındalık eğitimlerinin üstlenilmesi;
- Şikayet ve müdahale mekanizmalarının güçlendirilmesi.

3. Kayıt dışı ekonomideki LGBTİQ+'lara ulaşmak

Kayıt dışı ekonomideki işçiler, iş ve sosyal korumalardan sıklıkla yoksun oldukları ve kazançları genellikle güvencesiz olduğu için sömürüye karşı özellikle savunmasızdır. LGBTİQ+'lar da dahil olmak üzere damgalanmış topluluklar, girişin görece kolay olması nedeniyle kayıt dışı ekonomiye yığılmıştır.⁸¹ İşyerinde ayrımcılığın genellikle LGBTİQ+'ların işsiz kalmasında veya eksik istihdam edilmesinde payı bulunmaktadır.

Dijital platform ekonomisi, çalışma dünyasını hızla dönüştürmektedir.⁸² Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki yenilikler, bireyler, işletmeler ve cihazlar arasında veri ve bilgi alışverişini ve ekonomik işlemleri daha önce görülmemiş bir düzeyde mümkün kılmıştır.

Dijital emek platformlarının gelişimi, LGBTİQ+'lar da dâhil olmak üzere çalışanlara gelir getirici fırsatlar sunma potansiyeline sahiptir. Bununla birlikte, düzenleyici bir çerçevenin olmaması ve çevrimiçi web tabanlı platformlardaki ayrımcılık, milliyet ve toplumsal cinsiyet temelinde iş fırsatlarından dışlanmanın veya düşük ücretin başlıca nedenleridir.⁸³

Çalışma yaşamındaki temel ilkeler ve haklar özellikle kayıt dışı ekonomi ve LGBTİQ+ çalışanlar için geçerlidir - zorla çalıştırmayı, çocuk işçiliğini ve istihdam ve meslekte ayrımcılığı yasaklayan ve Üye Devletleri örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkili bir şekilde tanınması haklarına saygı göstermeye ve bu hakları teşvik etmeye taahhüt eden sözleşmeler⁸⁴ ve iş teftişi, istihdam politikası ve üçlü danışma ile ilgili yönetim sözleşmeleri. Hükümetler, kayıt dışı ekonomideki ayrımcılığı izlemek ve toplumsal cinsiyet ve cinsel çeşitlilikle ilgili damgalama ve ayrımcılığı ele almak için STK'lar ve kayıt dışı ekonomi çalışanları dernekleri gibi çeşitli ortaklarla birlikte çalışabilir.

⁸¹ Reid 2020a.

⁸² ILO 2021b.

⁸³ Lee Badgett ve diğerleri, LGBT Kapsayıcılığı ve Ekonomik Kalkınma Arasındaki İlişki (*The Relationship Between LGBT Inclusion and Economic Development*), 2014.

⁸⁴ ILO Yönetim Kurulu, çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar olarak kabul edilen konuları kapsayan sekiz temel sözleşme belirlemiştir: örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması; zorla veya zorunlu çalıştırmanın her türünün ortadan kaldırılması; çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde ortadan kaldırılması; istihdam ve meslek bakımından ayrımcılığın ortadan kaldırılması. Daha fazla bilgiye ILO web sitesinden ulaşabilirsiniz, <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

Önemli çıkarımlar:

- Ulusal politika ve iş kanunu incelemesi, hükümetlerin ülkenizin LGBTİQ+'lara yönelik çalışma politikası ortamını değerlendirerek iyileştirmeye yönelik somut araçları belirlemesine ve uluslararası sözleşmelere uyum konusunda raporlama yapmasına yardımcı olacaktır.
- LGBTİQ+ toplulukları ile istişare ve işveren ve işçi örgütleri ile sosyal diyalog kilit önemdedir.
- Hükümetler, kayıt dışı ekonomideki ayrımcılığı izlemek ve cinsiyet ve cinsel çeşitlilikle ilgili damgalama ve ayrımcılığı ele almak için küçük ve orta ölçekli sanayi birlikleri, sektörel sendikalar, kayıt dışı ekonomi çalışanları dernekleri ve STK'la gibi çeşitli ortaklarla birlikte çalışabilir.

C.3 İşveren örgütleri ve işverenler

Bu bölüm öncelikle işverenler ve işveren örgütleri için tasarlanmıştır ve aynı zamanda yöneticiler, insan kaynakları personeli ve şirket eğitmenleri için de uygundur. İşyerinde LGBTİQ+ kapsayıcılığını geliştirmeye yönelik somut iş uygulamaları örnekleri sunmaktadır.

1. LGBTİQ+ kapsayıcılığının iş dünyasına faydaları

İşyerinde LGBTİQ+ kapsayıcılığına yönelik girişimlerde bulunmak için, ekonomik fırsatların gelişmesi, iş ve bireysel performansın iyileştirilmesi gibi çok sayıda neden vardır (bir inceleme için Bölüm B'ye bakınız). Araştırmalar, LGBTİQ+'lar da dahil işyerindeki çeşitliliğin iş dünyası için daha iyi olduğunu göstermiştir.⁸⁵ Bu durum, ekonomik büyüme için doğru koşulları yaratan bir ortama işaret etmektedir.⁸⁶ LGBTİQ+ ayrımcılığı, şirketlerin küresel pazarlarla bağlantı kurmasını engelleyebilir ve beyin göçüne (vasıflı işçilerin kaybı) neden olabilir; öte yandan kapsayıcılık, daha fazla kurumsal yaratıcılık ve yenilikle sonuçlanmaktadır.

Cinsel çeşitlilik ve toplumsal cinsiyet çeşitliliği, daha yüksek doğrudan yabancı yatırım seviyeleri ve gelişmiş marka cazibesi ile ilişkilidir.⁸⁷ Daha fazla çeşitliliğe sahip şirketler, yetenekli çalışanlar için rekabet edebilmektedir. Açık, çeşitlilik içeren ve kapsayıcı ortamlarda çalışan kişilerin iş tatmini daha yüksek olmakla kalmaz, aynı zamanda genellikle resmi iş tanımlarının ötesine geçer ve şirket kültürüne yenilikçi katkılarda bulunurlar.

LGBTİQ+ kapsayıcılığının faydalarının yanı sıra, dışlanmadan kaynaklanan iş riskleri de olabilir. Ülkeye ve kültüre bağlı olarak, bunlar arasında LGBTİQ+ karşıtı yasaların ihlal edilmesi, istemeden şiddetin veya yerel tepkilerin kışkırtılması, Y kuşağı tüketicileri⁸⁸ ve çalışanları yabancılaştırma potansiyeli veya işyerinde güvenlik veya ayrımcılık karşıtı yasalar ve politikalarla ilgili olanlar gibi küresel standartlara ve yasal yükümlülöklere aykırı davranma yer almaktadır. Her işyeri, kendi yerel ve küresel durumuna en uygun kapsayıcılığı gerçekleştiriminin yollarını ve yöntemini bulmalıdır.

⁸⁵ Cortez 2021.

⁸⁶ Open for Business 2015.

⁸⁷ Open for Business 2015.

⁸⁸ 2021 tarihli bir Deloitte araştırması Y kuşağını Ocak 1983 ile Aralık 1994 arasında doğanlar olarak tanımlamaktadır.

Bakınız <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/2021-deloitte-global-millennial-survey-report.pdf>.

2. LGBTİQ+'larla diyalog içinde olunması

Değişim, kavramları anlamak ve çalışanlarınızı, hissedarlarınızı ve pazarınızı tanımakla başlar. İşyerinizdeki temel sorunları belirlemek için, LGBTİQ+ kapsayıcılığını iyileştirmeye yönelik her türlü önlemin ilgili nüfuslarla güvenli ve yapıcı bir diyaloga dayanması çok önemlidir. Şirketinizin veya işletmenizin büyüklüğüne bağlı olarak bu, farklı şekillerde olabilir. Bazı şirketlerin LGBTİQ+ kaynak grupları vardır.⁸⁹ Birçok durumda, şirket sağlık, toplumsal cinsiyet veya adalet çalışmaları yoluyla LGBTİQ+ topluluklarıyla zaten ilişkiler geliştirmiş olabilir.

Şirketler ayrıca, cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleri de dahil tüm temellerde kapsayıcılığı ve ayrımcılığa son verilmesini savunan sendikalarla sosyal diyaloga girebilir.

Türkiye: LGBTİ+ hakları sendikal haklardır

Kısa adı Kaos GL olan Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği, LGBTİ+ Hakları Sendikal Hakları adlı yayınında, olumlu örnekleri artırmak ve sendikaların LGBTİ+ ayrımcılığına karşı duruşunu güçlendirmek için sendikacılara LGBTİ+ hakları konusunda kaynaklar sunuyor. Yayında şöyle der:

Heteroseksizm ve ikili cinsiyet rejimine karşı mücadelede, sendikanın yapısından başlayarak kalıcı politikalar üretmek; savunuculuğu düzenli ve kamuoyunun bilgisine açık bir şekilde sürdürme;; kendi üyelerinden başlayarak toplumsal dönüşümün katalizörlerinden biri olma iradesini göstermek önem kazanıyor.

Kaynak: Yiğit E Korkmaz, "LGBT+ Hakları Sendikal", KAOS (blog), 10 Haziran 2020.

<https://kaosgldernegi.org/images/library/lgbthaklarisendikalhaklardi2020.pdf>

Kuruluşun en üst düzeyinden LGBTİQ+ kapsayıcılığı konusunda liderlik, özellikle kendi iş gücünüzle diyaloga birlikte, endişe duyulan konuları ve çözüm odaklı stratejileri belirleyebilecek bir durum incelemesi veya değerlendirmesi için gereklidir. LGBTİQ+ toplulukları çok çeşitli insanları içerdiğinden, kapsayıcılık üzerine diyalog başlatmak, işyerindeki genel çeşitlilik üzerine daha geniş bir müzakereye doğru bir adım olabilir. Örneğin, birçok şirket, işe alma yöntemleri, iletişim ve/veya dağıtım sistemlerine yakından bakmak da dahil olmak üzere, işyerlerinde toplumsal cinsiyet analizi yapmaktadır. Bu tür bir analiz, şirket politikalarının, sosyal normların ve çeşitlilikle ilgili işyeri sorunlarının hızlı bir değerlendirmesi olabilir ve çalışanlara, sendikalara ve LGBTİ+ örgütlerine danışılarak yapılmalıdır.

Kilit aktörlerin gözden geçirmeye dahil edilmesi inisiyatif alındığını gösterir, güven tesis eder ve rehberlik sağlar. Politika ve uygulamaları gözden geçirirken, şirket ve ulusal mevzuata bağlı olarak,⁹⁰ toplumsal cinsiyet çeşitliliğine ilişkin olası soruları LGBTİQ+ çalışanlar ve sendikaları ile görüşün. Örneğin:

- Politika, kişilerden bahsederken zamir olarak (bay/bayan ya da İngilizce'deki he/she veya they gibi) cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir dil kullanıyor mu? Örneğin, şirketinizdeki eş/partner yardımları/ ayrıcalıkları yalnızca kadın-erkek eşleri ifade ediyorsa not alın.
- Aşağılayıcı dil kullanımı ve işyerinde tacize ilişkin önleyici bir politika mevcut mu?
- Politikalar, erkek ve kadın çalışanlar için farklı üniformalar veya kıyafetler öngörüyor mu?
- Mevcut politikadaki aile/partner yardımları, aynı cinsiyetten çiftleri de kapsıyor mu?
- Politika, LGBTİQ+'ları tutuklanma veya şiddet riski altına sokabilecek tehlikeli yerlere veya bu yerlerden geçerek yapılacak iş seyahatleri için bir süreç belirliyor mu?
- Sağlık veya sosyal yardımlar toplumsal cinsiyet eşitliği gözetken bakım veya tedaviyi dikkate alıyor mu?

⁸⁹ Daha fazla bilgi için, işçiler ve işçi örgütleri hakkındaki C.4 bölümüne bakınız.

⁹⁰ LGBTİQ+'larla ilgili hususların suç kapsamına alınması halinde, şirketler çalışma ortamını daha genel yollarla kapsayıcı hale getirmek zorunda kalabilir. LGBTİQ konularıyla ilgili fazlaca açık dile ilişkin sorunlar olabilir.

Şirketlerin politika ve uygulamalarını LGBTİQ+'ların insan haklarına ilişkin uluslararası standartlarla uyumlu hale getirmek için atabilecekleri beş adımı ortaya koyan OHCHR Davranış Standartları, 2017 tarihli Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks Kişilere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele: İş Dünyası için Davranış Standartları (Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans and Intersex People: Standards of Conduct for Business) yayınında özetlenmiştir.

Not: Lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks kişilere yönelik ayrımcılıkla mücadelenin bir özeti için Ek 5'e bakınız.

LGBTİQ+ çalışanlara danışmak için dikkate alınması gereken hususlar

Mevcut politika ortamını LGBTİQ+ odağını da içeren bir toplumsal cinsiyet veya çeşitlilik merceğinden gözden geçirin. Mümkünse, sendika ve varsa LGBTİQ+ çalışan kaynak grubu da dahil olmak üzere LGBTİQ+ çalışanlarınızla istişarelerde bulunun. Hızlı bir gözden geçirme hem uygun maliyetli hem de stratejik olabilir. Sendika, çalışan kaynak grubu, yöneticiler ve insan kaynakları personeli mevcut politikadaki endişeleri zaten tespit etmiş olabilir ve muhtemelen bir işletmenin sorunları tartışmak üzere kendilerine getirmesini memnuniyetle karşılayacaktır.

Bahsedilen topluluklara saygı duyan ve bireylerin kişisel ihtiyaçlarına ve güvenliğine yanıt veren düzenlemeler yapın; örneğin, tartışmaların gayri resmi olması/ofis dışında yapılması gerekebilir.

İsimsiz bir anket/anket, çalışanların bakış açılarını öğrenmek ve şirketteki LGBTİQ+ çalışanların oranı hakkında bir fikir edinmek için etkili bir yol olabilir. Az sayıda LGBTİQ+ çalışanı gösteren bir sonuç, daha kapsayıcı işe alım stratejilerine ihtiyaç duyulduğunu gösterebilir. Ayrıca, insanların kariyer açısından olası cezalardan korkmaları nedeniyle cinsel yönelimlerini veya cinsiyet kimliklerini anonim olarak bile açıklamakta isteksiz olduklarını gösterebilir. Çeşitlilik veya toplumsal cinsiyetle ilgili genel sorularla birlikte LGBTİQ+'lar ve durumla ilgili bazı özel sorular içeren bir anket yapılması en iyisi olabilir. LGBTİQ+ çalışanlarla ilgili veri toplamaya yönelik aşağıdaki hususlara ve dikkate alınması gereken olası sorular ve dil için Ek 6'ya bakınız.

LGBTİQ+ çalışanlar, halihazırda kapsayıcı politikalar uygulayan işverenlere daha cazip gelebilir. Bu tür politikalar geliştirmek, daha çeşitli bir işgücünü çekmenin ilk yolu olabilir.

3. Kapsayıcı ve huzurlu bir işyeri yaratmak

Kapsayıcı bir çalışma ortamı için açık iyi niyet veya tacizin olmamasından daha fazlası gereklidir. Aşağıdaki hususlar, işverenlerin ve işçi örgütlerinin çeşitli cinsel yönelimlere, cinsiyet kimliklerine, cinsiyet ifadelerine veya cinsiyet özelliklerine sahip çalışanları anlamlı bir şekilde dahil etmeleri ve hoş karşılamaları için rehberlik sağlamaktadır. LGBTİQ+'lar, girişten üst yönetim ve yönetim kurulu seviyesine kadar şirket hiyerarşisinin tüm seviyelerinde bulunabilmeleri için ilerlemelerini engelleyen hiçbir ayrımcılıkla karşılaşmamalıdır. Çeşitlilik ve kapsayıcılığın sadece politikaya yansıtılması değil, aynı zamanda işe alım ve terfinin tüm aşamalarında uygulanması ve işgücünün şirketin hizmet verdiği topluluğu yansıtması kritik önem taşımaktadır. Örgütlenme özgürlüğü, örgütlenme hakkı, toplumsal diyalog ve toplu sözleşme, kapsayıcı ve huzurlu iş yerlerinin sağlanması için hayati önem taşımaktadır.

Daha LGBTİQ+ kapsayıcı bir işyeri yaratmanın yolları

➤ Kapsayıcı politikalar ve kurumsal kültür

Kapsayıcı politikalar; toplumsal cinsiyet, ırk, cinsiyet, engellilik, HIV durumu ve diğer özellikler gibi kişisel özelliklerin dikkate alınmasını, şiddet ve tacize sıfır tolerans gösterilmesini, çeşitlilik ve kapsayıcılığı sürdürmek için özel kaynaklar sağlanmasını ve çalışanların toplumsal cinsiyet ve cinsel çeşitlilikleri ile ilgili olarak karşılaşılabilecekler belirli sorunların ele alınmasını içerir.

Çalışanlara ve örgütlerine danışarak, çeşitliliği tanıyan ve teşvik eden politikalar oluşturarak ve yayınlarak kapsayıcı bir işyeri kültürünü resmileştirmek, mevcut/potansiyel personele ve müşterilere, tüketicilere ve ortaklara şirketinizin tüm çalışanların onuruna saygı gösterme taahhüdünü iletir.

➤ Dil

Şirket iletişimlerinde, işyeri politikalarında, programlarında ve formlarında cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir dil kullanmak toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eder ve toplumsal cinsiyet kalıplarına uymayan (gender non-conforming) çalışanların kendilerini dahil edilmiş hissetmelerine yardımcı olabilir;⁹¹ Örneğin, bir kişinin cinsiyetinin bilinmediği durumlarda he/she (Türkçede "o" ibaresinin kadın/erkek halidir) yerine onlar (they) zamirini veya (s)he zamirini kullanmak, Miss, Bayan , Mrs, Señora veya Mademoiselle gibi cinsiyet belirten unvanlardan kaçınmak, kişinin cinsiyetini tahmin etmek yerine insanların hangi zamirleri veya unvanları kullandığını sormak, kendinizi tanıtırken kendi tercih ettiğiniz zamiri (he, she, they) önermek ve başkalarının tercih ettiği zamirlere her zaman, onların önünde ve onlar yokken saygı göstermek.

➤ Liderlik ve görünürlük

Gözle görülür şekilde kapsayıcı bir çalışma kültürü, LGBTIQ+ çalışanların işyerinde kendilerini rahat, hoş karşılanmış ve açık hissetmelerine yardımcı olabilir. Bu, Pride/Onur ayı boyunca kapsayıcılık posterleri veya gökkuşağı bayrakları sergilemeyi ve/veya kamuya açık veya üst düzey pozisyonlarda açıkça LGBTIQ+ personel bulundurmaya içerebilir. Şirketler topluluk etkinliklerine katılabilir veya bu etkinlikleri destekleyebilir, yerel kuruluşlara veya programlara bağışta bulunabilir ve/veya işe alım materyallerinde açık çeşitlilik ifadelerine yer verebilir. Üst düzey yöneticilerin ve yönetimin çeşitlilik ve kapsayıcılığa bağlılık göstermeleri, sponsorluk teklif etmeleri (örneğin yeterince temsil edilmeyen gruplara danışmanlık yapmak ve fırsatlar yaratmak gibi) ve ayrımcı davranışlara karşı konuşmaları önemlidir.

➤ Şiddetin ve tacizin önlenmesi ve ele alınması

LGBTIQ+ çalışanlar genellikle işyerinde yüksek oranda dışlanma, şiddet ve tacizle karşı karşıya kalmaktadır.⁹² Bu durum motivasyonun azalmasına veya daha fazla kaygıya, zihinsel ve fiziksel sağlık sorunlarına ve hatta hastalık izinlerinin artmasına neden olabilir. Ayrımcı davranışlara karşı açık politikalar oluşturmak, işçi temsilcilerine danışarak bir raporlama ve uyuşmazlık çözüm mekanizması kurmak, şiddet ve taciz şikayetlerine etkili bir şekilde yanıt vermek ve ayrıca personel eğitimlerine LGBTIQ+ farkındalığını artırmak, tacizi önlemeye yönelik bütüncül bir yaklaşıma katkıda bulunan yöntemlerdir.

➤ Cinsiyet kimliği veya cinsiyet ifadesindeki çeşitliliğin tanınması ve iş yerine uyumlandırılması

Cinsel yönelim veya cinsiyet özelliklerinden bağımsız olarak, çalışanlar çeşitli cinsiyet ifadelerine ve cinsiyet kimliklerine sahiptir. Tüm bireyler toplumsal cinsiyetlerinin bazı unsurlarını geleneksel olarak daha erkeksi veya kadınsı kabul edilen şekillerde ifade etmektedir.⁹³ Cinsiyetlerini toplumsal beklentiv ve normlardan farklı bir görünüm veya davranışla ifade eden çalışanlar, genellikle daha yüksek oranda ayrımcılık, şiddet ve tacizle karşılaşmaktadır.⁹⁴ İşyerinde dikkat edilmesi gereken hususlar şunlardır:

- İşyeri kıyafetleri: İşyerinizde kadın ve erkek çalışanlar için ayrı üniformalar/kıyafet kuralları var mı? Herkes için geçerli olan toplumsal cinsiyet ayrımı gözetmeyen kıyafet kuralları her cinsiyetten çalışana fayda sağlar ve ikili cinsiyet normlarının dışında kalan (i.e. non-binary, gender non-conforming) çalışanların işyerinde kendilerini daha rahat ve dolayısıyla daha üretken hissetmelerine yardımcı olur.
- Tesisler: İşverenler, çalışanların cinsiyet kimliklerine uygun tuvaletler ve soyunma odaları gibi toplumsal cinsiyete göre ayrılmış tesisleri güvenli bir şekilde kullanabilmelerini desteklemelidir. Cinsiyete göre ayrılmış tesisleri kullanmak, ikili cinsiyete uymayan ve non-binary çalışanlar için sıkıntılı ve hatta riskli olabilir ve toplumsal cinsiyete göre ayrılmış tesisleri güvenli bir şekilde kullanabilmelerini desteklemelidir.

91 İkili cinsiyet normlarına uymayan davranış veya görünüm, belirli bir toplumsal cinsiyete ilişkin hakim kültürel beklentilerle uyumlu değildir. Bu terim, cinsel yönelim veya toplumsal cinsiyet kimliğinden bağımsız olarak tüm bireyler için geçerli olabilir.

92 ILO 2015e.

93 BM Kadın (UN Women), "Kavramlar ve Tanımlar (Concepts and Definitions)", OSAGI bilgi formları (OSAGI fact sheets); UNESCO, "Anahtar Kavram ve Terimlerin Temel Tanımları (Baseline Definitions of Key Concepts and Terms)", Cinsiyet Anaakımlaştırma Uygulama Çerçevesi (Gender Mainstreaming Implementation Framework).

94 Ontario İnsan Hakları Komisyonu web sitesinde daha fazla bilgi mevcuttur, <http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Policy%20on%20preventing%20discrimination%20because%20of%20gender%20identity%20and%20gender%20expression.pdf>.

Cinsiyete göre ayrılmış tesisleri kullanmak, ikili cinsiyete uymayan ve non-binary çalışanlar için sıkıntılı ve hatta riskli olabilir ve toplumsal cinsiyet ayrımı gözlemleyen tesisler bir seçenek olabilir.⁹⁵

➤ Workplace adjustments

Bazı durumlarda, engelli çalışanlar veya HIV ile yaşayanlar gibi konular için tasarlanmış çeşitlilik politikaları LGBTİQ+'larla ilgili olabilir. Bunlar, tıbbi izin ve işyeri düzenlemelerini desteklemek için tasarlanmış politikaları içerebilir. Hem personel işyerindeki haklara erişirken hem de genel uygulamada, çalışanların interseks durumları ve ilgili teşhis bilgileri de dahil olmak üzere gizlilik haklarına saygı gösterilmesi önemlidir.

4. İşgücünüzü tanımak ve LGBTİQ+ kapsayıcılığındaki ilerlemeyi izlemek için veri toplama

Veri toplama yoluyla çalışan ihtiyaçlarının güvenli, emniyetli ve gizli bir şekilde takip edilmesi ve ölçülmesi, işgücünün farklı kesimlerinin karşılaştığı zorlukların belirlenmesi ve ele alınması için önemli bir adımdır. Birçok toplumda, LGBTİQ+ kapsayıcılığı ile ilgili konular tartışılabilir ve bu da işgücündeki çeşitlilik unsurlarını anlama kapasitesini etkileyebilir. Veri toplamanın ve LGBTİQ+'lara dikkat çekmenin, bu kişileri istemeden de olsa şiddet ve taciz riski altına sokabileceği pek çok durum vardır. Bu nedenle, bu süreç boyunca sendika temsilcileri ve LGBTİQ+ çalışanlarla iletişim kurmak önemlidir. Zarar vermektan kaçınmak için veri toplama sürecinin ve sormayı düşündüğünüz soruların etik bir değerlendirmesini yaptığınızdan emin olun. Gizlilik, bilgilendirilmiş rıza, anonimlik, kabul edilebilirlik ve başkalarından gelebilecek potansiyel baskı konularını ele almak hayati önem taşımaktadır. Örneğin, kişisel bilgileri ifşa etme konusundaki isteksizliğin üstesinden gelmenin yollarını düşünürken, insanların güvendiği güvenli bir bilgi depolama alanı olduğundan emin olun.

İşgücünüzü tanımak, kapsayıcı ve huzurlu bir işyeri geliştirme taahhütlerine odaklanmanıza ve bunları ilerletmenize yardımcı olabilir. LGBTİQ+ çalışanlar kurumda hangi pozisyonlarda çalışıyor? LGBTİQ+'lar yönetimde mi? İdari işlerde veya iletişim işlerinde mi? Uyguladığınız projelerde? Ayrıca, mevcut eşitlik politikalarının ve uygulamalarının etkinliğini gözden geçirmek için de bir fırsat sağlayabilir. Çalışanlar işyerinde ayrımcılık ve/veya eşitlikle ilgili mevcut politikalarından haberdar mı? Çalışanlar iş arkadaşlarından ayrımcı sözler duydular mı veya ayrımcı davranışlar gözlemlediler mi? Veya yöneticilerden? Bunun devamsızlık, katılım veya terfi üzerinde bir etkisi oldu mu? Çalışanların görüşlerini sormak, onların görüşlerinin ve durumlarının sizin ve işletmeniz için önemli olduğunu gösteren önemli bir önemseme göstergesidir.

LGBTİQ+ kapsayıcılığı ile ilgili veri toplamanın faydaları:

- Çalışanların doğru bir resmini elde eder - kapsayıcılığı ilerletmek, işgücünüzün bileşimini, özelliklerini ve kimliğini ve farklı kesimlerin özel ihtiyaçlarını anlamayı gerektirir.
- Etkili destek sistemleri oluşturur - gerekli işyeri düzenlemeleri, politika değişikliği ve mevcut politikalara uyum konusunda içgörü sağlar ve kapsayıcı bir kültürün geliştirilmesinin bir parçası olarak şeffaflığı teşvik eder.
- Katılımı teşvik eder - katılımcı bir süreç bağlantıları teşvik edebilir, güven ve paylaşma isteği oluşturabilir. Ayrıca, genellikle zor olan kültürel karışıklıklar bağlamında bir konuşma için izin verebilir.

⁹⁵ Birçok toplum, yalnızca erkek ve kadın cinsiyetlerini tanımaktadır. Buna bazen ikili (*binary*) cinsiyet denir, çünkü ikili (*binary*) cinsiyet "iki parçaya sahip olmak" anlamına gelir (burada, erkek ve kadın). Non-binary, bu iki kategoriden birine girmeyen cinsiyetleri tanımlamak için kullanılan bir terimdir.

Zorluklar birkaç düzeyde varlık gösterirler: toplumda, veri toplama sürecinin kendisinde, örgütsel düzeyde ve bireysel çalışan için.⁹⁶ Bunlar aşağıdadır:

Tablo 2: Veri toplamanın zorlukları

SOSYAL	SÜREÇ	ORGANİZASYONEL	İŞÇİ
- Yasal - Gönüllü kotalar/hedefler - Terminoloji - Kültürel kabul	- Veri toplama sistemleri - Gizlilik/verigizliliği/veri işleme	- Toplumsal cinsiyet çeşitliliğine öncelik verilmemesi - Yetersiz yönetsel katılım - Yetersiz kaynaklar	- Kendini tanımlama isteği - Değer konusunda ikna olmama - Damgalanmayla ilgili endişeler

Veri toplama ve LGBTİQ+ kapsayıcılığı ile ilgili hususlar:

- Deneyimlenmiş süregelen ayrımcılık, paylaşma konusunda gönülsüzlük anlamına gelebilir. Çalışanlar, aktif liderlik ve üst yönetimin herkese örnek olmasıyla, paylaşmanın değerini öğrenebilir ve kendilerini daha rahat hissedebilir.
- Bilginin amacı ve kullanımında açık ve tutarlı iletişim hayati önem taşır.
- Veri gizliliği yasalarına ve etik hususlara uymak çok önemlidir. Gizliliğin, aydınlatılmış onamın ve güvenilir veri yönetim sistemlerinin tesisi şarttır.
- İşbirliği ve istişari süreçler en iyi sonucu verir. Kurum genelinde güven inşa etmek için çalışan temsilcileriyle sosyal diyalog şarttır. Bir kaynak grubuna, yerel kuruluşa veya devlet kurumuna danışmayı da göz önüne alın. Şirketinizde departmanlar arasında çalışın.
- Anlamayı kolaylaştıran kapsayıcı bir dil kullanın.⁹⁷ Yerel terminolojiyi keşfetmeyi ve/veya kullanmayı düşünün (bazı ifadelerin yerel dillerde açıklanması gerekebilir).
- Hassas bilgileri toplamak ve analiz etmek için güvenilir bir üçüncü tarafın sizin için en uygun yol olup olmadığını değerlendirin.
- LGBTİQ+ çalışanlar için daha kapsayıcı bir iş yeri tesis etmek için mevcut politika ve uygulamaların iyileştirilebileceği alanları belirlemek için birçok değişken gözden geçirilebilir. Toplumsal cinsiyet çeşitliliği ile ilgili örnek sorular için Ek 6'ya (Appendix 6) bakın. Yalnızca işinizle veya koşullarınızla ilgili olanı seçin.

İşveren örgütleri, LGBTİQ+ kapsayıcılığı sürecinde hayati öneme sahip olabilir. Üyelikleri ile, toplu öğrenme ve iyi uygulamaları sergileme, çeşitlilik ve kapsayıcılığın faydaları konusunda farkındalığı artırma ve iyi politika rehberliğinin toplu gelişimine katkıda bulunmak için değişim mekanizmaları tesis edebilirler. LGBTİQ+ topluluklarıyla ilişki kurmaya başlamak için, toplantılara ev sahipliği yapılabilir, LGBTİQ+ kapsayıcılığı konusunda diyalogları teşvik edilebilir, karşılıklı olarak öğrenmek, büyümek ve katkıda bulunmak için standartlaştırılmış modeller ve teşvikler geliştirilebilir.

Dünyanın dört bir yanında işveren örgütleri, işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini⁹⁸ ve engelli kişiler⁹⁹ için fırsatları geliştirmede ve HIV'le yaşayan kişilere özel uygulamalar¹⁰¹ ve COVID-19 pandemisi¹⁰² gibi afetler¹⁰⁰ ve sağlık krizlerini ele almada önemli bir rol oynayarak etki yaratabileceklerini gösterdiler.

⁹⁶ İş Engellilik Forumu web sitesinde, <https://businessdisabilityforum.org.uk/knowledge-hub/resources/report-collecting-global-employee-disability-data/>, ve IBM web sitesinde <https://www.ibm.com/downloads/cas/WVRO4E5Z> daha fazla bilgi mevcuttur.

⁹⁷ See section B.2, and terminology in Appendix 1.

⁹⁸ ILO 2017b.

⁹⁹ ILO 2019d.

¹⁰⁰ ILO 2020b.

¹⁰¹ İşveren örgütleri ve HIV/AIDS ile ilgili ILO vaka çalışmaları hakkında daha fazla bilgi ILO web sitesinde mevcuttur, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_120343.pdf.

¹⁰² ILO 2021c.

Güney Afrika: Bir LGBT+ profesyonelleri ağı

2017 yılında, ülke çapında güvenli ve eşitlikçi işyerleri oluşturmak için Güney Afrika LGBT+ Yönetim Forumu (Forum) kuruldu. İş sektöründen gönüllü olarak katılan Yönlendirme Komitesi üyelerinin liderliğindeki ve multidisipliner kapsayıcılık uzmanlarından oluşan bir ekip ortaklığındaki Forum, gelişim fırsatlarını belirlerken en iyi uygulamaları kıyaslamak ve bunları kutlamak için yılda iki kez Güney Afrika İşyeri Eşitlik Endeksi (SAWEI) yayınlamaktadır.

SAWEI, özellikle Güney Afrikalı işverenler için pratik, yerelleştirilmiş bir çerçeve ve hedefler tesis eder. 2019 SAWEI, 144.000'den fazla kişiyi istihdam eden 27 şirketi içermektedir. Forum ayrıca yıl boyunca şirketlerin kapsayıcılık uygulamalarını geliştirmelerine yardımcı olmak için eğitim programları ve aktif destek verir. Programlara katılan şirketlerin neredeyse tamamı SAWEI'deki puanlarını yükseltmeyi başarmıştır.

Kaynak: [Güney Afrika LGBT+ Yönetim Forumu](#), [Güney Afrika İşyeri Eşitlik Endeksi 2019](#); Roberto Igual, ["Corporate South Africa Comes Out with 1st LGBT+ Employee Network"](#). Mamba Online, 11 October 2017.



Önemli çıkarımlar:

- Sosyal diyalogla istişare ve kuruluşun en üst seviyesinin LGBTİQ+ kapsayıcılığı konusunda liderlik sergilemesi, sorunları ve çözüm odaklı stratejileri belirlemek için gerekli adımlardır. İşçi temsilcileri de dahil olmak üzere kilit aktörlerin incelemeye dahil edilmesi, bu konuda inisiyatif alındığını gösterir, güven oluşturur ve herkese rehberlik eder. Çeşitlilik ve kapsayıcılığın yalnızca politikaya yansıtılması değil, aynı zamanda işe alım ve terfi süreçlerinin tüm aşamalarında uygulanması ve işgücünün şirketin hizmet verdiği topluluğu yansıtmaması çok önemlidir.
- Veri toplama yoluyla çalışan ihtiyaçlarının güvenli, emniyetli ve gizli bir şekilde izlenmesini ve ölçülmesini üstlenmek, iş gücünün farklı kesimlerinin karşılaştığı zorlukları tespit edip bunları ele almak için önemli bir adımdır.
- İşveren örgütleri, toplu öğrenme ve iyi uygulamaları sergileme, çeşitlilik ve kapsayıcılığın faydaları konusunda farkındalığı artırma ve iyi politika konusunda rehberlik etmenin kolektif gelişimine katkıda bulunma konusunda değişim mekanizmaları tesis edebilir.

C.4 İşçi örgütleri ve işçiler

Bu bölüm öncelikle işçi örgütleri, temsilcileri ve sendika çalışanları için tasarlanmıştır. Çalışma ortamında LGBTİQ+ kapsayıcılığının iyileştirilmesine yönelik somut örnekler sunar. İşçi örgütleri de kendi başlarına işverendir ve bu nedenle işverenlerle ilgili bölümü okumaları önerilir.

1. Çeşitlilik gösteren işçilerle örgütlenme ve danışma özgürlüğü

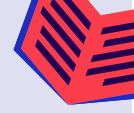
İşçi örgütleri, birçok ülkede uzun süredir LGBTİQ+ kapsayıcılığı ile ittifak halindedir. Eşitliği, hakkaniyeti, çeşitliliği ve katılımı savunmuşlardır. İyi niyetli olsak da bazen eylemlerimizin başkaları için ağır sonuçları olabilir. Mümkün olduğunca, konuyla ilişkili işçilerle konuşmak yapılacak en iyi şeydir. Kişilere danışırken, LGBTİQ+ çeşitliliğini alt gruplar, coğrafi topluluklar, ekonomik durum ve kültürel geçmiş yanı sıra cinsiyet ve toplumsal cinsiyet ve cinsel çeşitlilik açısından da dikkate almak önemlidir.

Bir istişare süreci, iş durumuna, hukuki bağlama ve sosyal ayrımcılığın seviyelerine bağlı olarak büyük ölçüde değişiklik gösterecektir. Tüm bağlamlar aşağıdakileri içerebilir: bu alanda çalışan sivil toplum temsilcileri ile görüşmek; LGBTİQ+ topluluklarının bir parçası olan ve durumları hakkında rahatça konuşabilen işçilerle röportaj yapmak; LGBTİQ+ çeşitliliğinin muhtelif temsilcileriyle müzakere grupları; ve mümkünse, LGBTİQ+ çalışanları ile bir heyet müzakeresi. Bu süreç, kişileri riske atmaktan veya yanlışlıkla ifşa etmekten kaçınmaya çalışmalıdır,

özellikle bireylerin cinsel yönelimleri veya cinsiyet kimlikleri nedeniyle hedef alınabileceği veya taciz edilebileceği hallerde. Bazı hallerde, LGBTİQ+'ların zarar görmeden tespit edilmesi mümkün olmayabilir. Böyle bir durumda, belgelenmiş kanıtlara ve güvenilir çevrimiçi kaynaklardan alınan bilgilere güvenmek bir alternatif olabilir.

Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Catering, Tütün ve Müttefik İşçi Dernekleri Birliği (IUF), LGBTİ işçilerinin haklarını savunmaktadır.

Not: IUF çalışmaları ve kaynakları hakkında daha fazla bilgi IUF web sitesinde mevcuttur, <https://www.iuf.org/what-we-do/lgbti-workers/>.



İşçi örgütleri, güvenlik, gizlilik ve anonimlik gibi konuları göz önünde bulundurarak LGBTİQ+ üyeleri de dahil olmak üzere kendi üyeleriyle istişare edebilir. Bu, anonim bir anket, daha geniş bir ankette birkaç soru, bir heyet müzakeresi ve/veya bir sendika toplantısında sunumlar ve müzakereler şeklinde olabilir.

2. LGBTİQ+ işçi hakları için toplu iş sözleşmesi müzakereleri

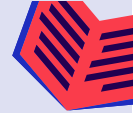
İşçi örgütleri, işverenleri, güvenli, işbirlikçi ve arkadaşça bir çalışma alanı yaratmaya yönelik kolektif süreç içinde belirlenen sorunları ele alacak önlemler almaya teşvik edebilir. İşyerindeki işbirliği (işçiler ve yöneticilerin ortak kaygıları olan sorunları istişare ve müzakere yoluyla çözmesi)¹⁰³, LGBTİQ+ kapsayıcılığı için fırsatlar yaratabilir. Sendikalar, sendikanın örgütünde, mekanlarında ve etkinliklerinde de bu hususları ele alabilir.

Toplu iş sözleşmesi müzakereleri, LGBTİQ+'ların hayatlarını önemli ölçüde iyileştirme potansiyeline sahiptir.¹⁰⁴ İstihdam sırasında tesis edilen sosyal yardımlar ve politikadaki değişiklikleri etkileyerek, LGBTİQ+ çalışanları, ihtiyaçlarının görmezden gelinmesi ve ötekileştirilmesi yerine, yalnızca işgücüne değil, daha geniş bir şekilde topluma dahil olabilirler. İstihdamla ilgili LGBTİQ+ sorunları, toplumların kendileri kadar çeşitlidir; şiddet ve tacizi önlemek ve bunları ele almak, eşlerin ve ailelerin hakkaniyetli bir şekilde tanınması ve işini kaybetme korkusu olmadan güvenli bir şekilde cinsiyet uyum sürecine girebilmek için daha iyi araç ve önlemler gibi adımları içerir. Küçük bile olsa değişikliklerle, çalışanlar ve iş arkadaşları için endişe ve stres yükü ortadan kaldırılabilir.

FNV (Hollanda Sendikalar Federasyonu)

Hollanda'daki en büyük sendika konfederasyonu olan FNV'nin 1 milyondan fazla üyesi ve LGBTİQ çalışanları için bir "pembe bölümü" var. Bu federasyon, toplu iş sözleşmesi müzakereleri için listeler ve LGBTİQ çalışanlarının örgütlenmesine ilişkin kılavuzlar geliştirmiştir, ayrımcılık vakalarını ele almaktadır ve şikayetler için özel bir telefon numarası faaliyete geçirmiştir.

Not: Daha fazla bilgi FNV web sitesinde mevcuttur, <https://www.netwerkozefnv.nl/english/>.



İşçilerin kendilerini içinde buldukları durumun bir değerlendirmesiyle başlayın. LGBTİQ+ çalışanlarını dahil edin ve aşağıdaki gibi unsurları keşfedin: işyerinde ayrımcılık yapmama ve eşitlik konusundaki politika çerçevesi nedir? LGBTİQ+'lar genel olarak hangi sorunlarla karşılaşılıyor? Ayrımcılık, eşitlik ve/veya LGBTİQ+ çalışanlarla ilgili hangi işyeri politikaları yürürlükte? LGBTİQ+ topluluklarının yerel durumuna ilişkin hangi veriler mevcut? Bölgesel veri var mı? Size kim daha fazla bilgi verebilir veya rehberlik ve teknik yardım sunabilir? Olası riskler nelerdir? İlgili tüm kişiler için emniyet ve güvenlik önlemleri dikkate alınıyor mu?

¹⁰³ ILO 1999.

¹⁰⁴ Cory Maks-Solomon ve Josiah Mark Drewry, "Why Do Corporations Engage in LGBT Rights Activism? LGBT Employee Groups as Internal Pressure Groups" (Şirketler Neden LGBT Hakları Aktivizmine Katılıyor? İç Baskı Grupları Olarak LGBT Çalışan Grupları). *Business and Politics* cilt 23, baskı 1 (2021): 124–152.

Bunların hepsi, ele alınması gereken öncelikli konuları ve LGBTİQ+ çalışanları için toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin risklerini ve faydalarını değerlendirirken sorulması gereken önemli sorulardır. Bir durum analizi, hatta hızlı bir değerlendirme bile, temel endişe alanlarını belirlemek ve savunuculuk ve/veya toplu iş sözleşmesi müzakerelerini dikkate alma önceliklerini ölçmek için yeterli bilgi tesis etmelidir. Önceliklerin LGBTİQ+ çalışanları ile tanımlanması ve verimli değişim için devam eden çabaları baltalamaması esastır.

İşçi örgütlerinin/işverenlerin geniş bir yelpazede toplu iş sözleşmesi müzakereleri kapsamında keşfedebilecekleri, LGBTİQ+ işçilerle ilgili hususlar:

- İşe alma, eğitim, terfi ve eşit ücrette fırsat eşitliği yoluyla kapsayıcı ve çeşitliliğe sahip bir iş gücüne açıkça taahhüt edin.
- Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet özelliklerine dayalı olanlar da dahil olmak üzere işyerinde şiddet ve tacizi yasaklayın.
- Fiziksel veya yasal cinsiyet uyum süreçlerinden bağımsız olarak, trans işçilerin kendileri tanımladığı cinsiyete ve isme saygı gösterin.
- Mümkün olan her yerde cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir dil kullanın.
- Sosyal yardım paketlerinin hem hemcins ilişkileri olan kişiler için hem de farklı cinsiyet ilişkileri olan kişiler için eşit şekilde uygulanmasını sağlayın.
- İşveren tarafından tesis edilen sağlık sigortasının, cinsiyet uyum prosedürleriyle ilgili tedavilerin kapsamı gibi trans kişileri kapsadığından emin olun. Trans çalışanlar için, iş arkadaşlarının ne zaman ve nasıl bilgilendirileceğini, işyeri içi iletişimlerde isim ve zamir değişikliğini ve cinsiyet uyum prosedürleri için gerekli tıbbi izni kapsayan bir zaman çizelgesini özetleyen örnek bir cinsiyet uyum süreci ekleyin. Kişinin seçtiği ismi ve cinsiyet zamirlerini kullanmayı reddetmeyi taciz ve/veya mahremiyetin korunması unsurları olarak ele alan politikaları hayata geçirin.
- İşçiler için eğitim ve duyarlılık eğitimleri tesis edin.
- İşçilerin cinsiyet çeşitliliklerine dayalı olarak şiddet, tutuklama veya tacizle karşı karşıya kalabilecekleri yerlere iş seyahatleri konusunda endişeleri giderecek mekanizmalar tesis edin.
- Etkili şikayet mekanizmaları için bir süreç oluşturun.
- Cinsiyete dayalı iş yeri kıyafetleri veya üniformalarından kaçının.
- Cinsiyet ayrımı gözetmeyen tuvaletler ve soyunma odaları tesis edin. Çalışanların bu tesisleri kendi tanımladıkları cinsiyet kimliklerine uygun olarak kullanmalarına izin verin.
- LGBTİQ+ çalışan kaynak gruplarını veya diğer networking/ ağ kurma fırsatlarını destekleyin.

3. Ağ kurma ve öğrenme fırsatları

Öğrenme ve çalışanlar arasında ağ oluşturma fırsatları, LGBTİQ+ kapsayıcılık sürecinin önemli bir parçası olabilir. Genellikle, küçük ve orta ölçekli işletmeler, verimli bir ağ kurmak için yeterince büyük değildir. Sendikalar gibi işçi örgütleri birçok durumda ağ kurmak, katılımcı analiz ve öğrenme alışverişi için fırsatlar sağlayabilir.

LGBTİQ+ sendika üyelerinin bir araya gelip örgütlenmesini desteklemek

İşçi örgütleri, LGBTİQ+ çalışanların bir araya gelmesi, örgütlenmesi ve daha kapsayıcı çalışma koşulları için etkili bir şekilde savunuculuk yapması konusunda desteklenmede önemli bir rol oynayabilir. Pek çok LGBTİQ+ çalışan, özellikle küçük işyerlerinde çalışanlar, görünür LGBTİQ+ akranları veya müttefikleri olmadan kendilerini izole edilmiş hissedebilirler. Benzer zorluklarla karşılaşan diğer çalışanlarla ilişki kurmak, ihtiyaçları ve talepleri etkili ve güvenli bir şekilde iletmek için dayanışmayı ve güveni besleyebilir. LGBTİQ+ işçilerin bir araya gelip örgütlenmelerini desteklemek, onlarla dayanışma göstermek için önemli bir adımdır ve ideal olarak sendikalara, toplu iş sözleşmesi müzakeresi yoluyla da dahil olmak üzere haklarını savunmalarında onlara nasıl daha iyi yardımcı olabilecekleri konusunda rehberlik sağlamalıdır:

➤ **Güvenli ve kapsayıcı bir sendika oluşturun**

Sendikanın kapsayıcı politikaları var mı? Kapsayıcı bir dil kullanıyor mu? LGBTİQ+'lara yönelik zorbalık veya ayrımcılık konularını irdeliyor mu? Yönetim, LGBTİQ+ kapsayıcılığı için açıkça destek veriyor mu? Bu tür işçilerin özel sorunları ve ihtiyaçları toplu iş sözleşmesi müzakerelerine dahil ediliyor mu? Sendika açıkça kapsayıcı ise, diyalog için güvenli bir alan yaratır.

➤ **Destek toplantıları**

Sendikaların, birbirini tanımayan veya iletişim için bir kanalı olmayan LGBTİQ+ üyelerinin toplantılarını desteklemesinin çeşitli yolları vardır. Sendikaların üyeliğe ulaşması destek tabanını genişletebilir. Sendikalar ayrıca toplantı alanı ve kaynakları tesis edebilir. LGBTİQ+ çalışanlarının toplantılarına ilişkin bilgilerin, insanları taciz, iş kaybı veya şiddet tehlikesiyle karşı karşıya bırakabileceği durumlarda bu bilgilerin güvenliği kritik önem taşır.

➤ **LGBTİQ+ liderliğini teşvik ve takip edin: biz olmadan bize dair hiçbir şey olamaz**

LGBTİQ+ workers might want to meet for social reasons, but it is likely they will come together to address common workplace concerns that require attention. Whether and how the union chooses to address LGBTİQ+ issues should be guided by the conversations and negotiations coming out of meetings with LGBTİQ+ members. Union leadership showing a commitment to LGBTİQ+ inclusion can provide a model to motivate others to change.

➤ **Üyeleri eğitin**

Bazı sendika üyelerinin -hatta çoğunluğunun- LGBTİQ+ işçilerin karşılaştığı sorunlar konusunda duyarlı hale getirilmesi gerekebilir veya onlar, bunu kolektif eylem için öncelikli görmeyebilir. Sendikalar, ister yaş, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya cinsiyet özellikleri olsun, işçilerin karşılaştığı ortak kaygıları vurgulamalıdır. Farkındalığı artırmak ve LGBTİQ+ üzerindeki "gizemi" ortadan kaldırmak için, LGBTİQ+ topluluklarıyla çalışmak yararlı olabilir. Farkındalık yaratmaya yardımcı olan birçok film ve video mevcuttur.¹

➤ **Participate in community events**

Film festivalleri, Onur yürüyüşleri ve bölgesel konferanslar dahil olmak üzere LGBTİQ+ topluluk etkinliklerinde görünür bir şekilde yer almak, LGBTİQ+ örgütleriyle olumlu ilişkiler geliştirirken ve yeni sendika üyelerini işe alırken, kapsayıcılığı taahhüd ettiğinizin göstergesi olabilir. Uluslararası Homofobi, Bifobi ve Transfobi Karşıtı Gün (17 Mayıs), İnterseks Farkındalık Günü (26 Ekim), Uluslararası Trans Görünürlük Günü (31 Mart), Nefret Suçu Mağduru Transları Anma Günü (20 Kasım) ve Dünya Aids Günü (1 Aralık) gibi anma günleri, açıklamalar ve etkinlikler aracılığıyla dayanışmayı ifade etmek için çeşitli fırsatlar olabilir.

¹LGBT aktivistlerinin 1984'te Birleşik Krallık'ta grev yapan Ulusal Maden İşçileri Sendikasını nasıl desteklediğinin gerçek hikayesine dayanan 2014 filmi Pride. Nihai sonuca rağmen, farklı hareketler arasındaki dayanışmanın insanları etkili savunuculuk için nasıl birleştirebileceğini gösteriyor.

Önemli çıkarımlar:

- İşçi örgütleri uzun süredir birçok ülkede LGBTİQ+ kapsayıcılığı için bir müttefik olmuştur ve çeşitliliği savunmuştur.
- İşçi örgütleri, uygun olduğu ölçüde ve güvenlik, gizlilik ve anonimlik gibi konuların dikkate alınması gerektiği durumlarda, LGBTİQ+ üyeleri de dahil olmak üzere üyelerine danışabilir.
- İşçi örgütleri, işverenleri, güvenli, işbirlikçi ve sıcak bir çalışma alanı yaratmaya yönelik kolektif süreç içinde kabul edilen sorunları ele alan önlemler almaya teşvik edebilir.
- İşçi örgütleri birçok durumda ağ kurma, katılımcı analiz ve öğrenme alışverişi için fırsatlar sunar.

Go to Exercises section C ➤

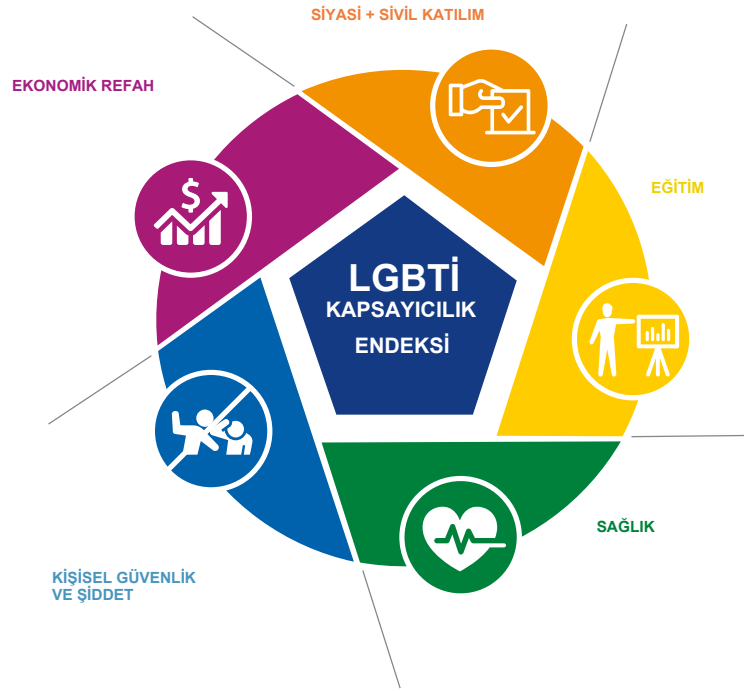
C.5 LGBTİQ+ kapsayıcılığının ölçülmesi

LGBTİQ+ kapsayıcılığının ölçülmesi, uygulamaya konan tedbir, politika ve çözümlerin etkili olup olmadığını belirlemenin anahtarıdır. LGBTİQ+'ların işyerine dahil edilmesine yönelik hedefler belirlemek ve bu konudaki ilerlemeyi teyit etmek için nerede durduğumuzu bize gösteren bir referansa sahip olmak önemlidir. Buna ek olarak, ilerlemenin ölçülmesi, kaynaklara daha fazla ihtiyaç duyulan yerleri gösterecek ve verilen karşılıkların yeniden değerlendirilmesine yardımcı olacak, böylece tam katılımı engelleyen sorunlar daha hızlı ele alınacaktır. İşveren ve işçi örgütleri bu tür gözetimlerde önemli bir role sahiptir.

UNDP ve Dünya Bankası, insan özgürlüğünün en önemli beş boyutu için göstergeler öngören LGBTİQ+ katılımının ölçülmesi için bir endeks geliştirdi: sağlık, ekonomik refah, eğitim, siyasi ve sivil katılım, kişisel güvenlik ve şiddet. UNDP, 2016 tarihli bir müzakere belgesinde, ilgili belge yayınlanmamışken, aşağıdakileri beyan etti:

Bu LGBTİ Kapsayıcılık Endeksinde belirtildiği gibi ve insani gelişme ve çeşitli damgalama ve ayrımcılığa maruz bırakılanlar da dahil olmak üzere diğer ilgili endekslerde yakalandığı şekliyle LGBTİ kişiler için fırsatlara erişim ve sonuçların elde edilmesi. Bir LGBTİ Kapsayıcılık Endeksi, bu fırsat ve neticelerin hem evrensel olarak hem de bir ülkedeki belirli gruplara göre her ülkede ne ölçüde var olduğunu ölçmelidir.¹⁰⁵

Şekil 4: LGBTİQ+ kapsayıcılık endeksi için beş boyut



Kaynak: Dünya Bankası ve UNDP 2016.

Önerilen beş kümeden ekonomik refah, özellikle iş dünyasıyla ilgilidir. İlgili işe uygun hale getirmek için aşağıdaki şekilde uyarlanabilirler:

- **İstihdam ve ayrımcılık yapmama kanunu veya politikasına ilişkin gösterge.** Ulusal düzeyde kamu ve özel sektör işyerlerinde SOGIESC (Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet ifadesi ve cinsiyet özellikleri) ayrımcılığını yasaklayan bir yasanın, anayasal hükmün, ulusal veya işyeri politikasının veya yönetmeliğinin varlığı.
- **İstihdam ve ayrımcılık yasağı kanunu veya politikasının uygulanmasına ilişkin gösterge.** Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerine ilişkin istihdam ayrımcılığı suçlamalarını ele almaktan sorumlu bir ulusal eşitlik kurumu veya insan hakları kurumu ya da işyeri düzeyinde bir kurum.
- **İstihdam ayrımcılığı deneyimlerine ilişkin gösterge.** Son 12 ayda istihdam ayrımcılığına maruz kaldığını bildiren LGBTİQ+'ların yüzdesi.
- **İşsizlik oranına ilişkin gösterge.** İşsiz olan LGBTİQ+ iş gücünün yüzdesinin, işsiz olan genel işgücünün yüzdesine oranı.

¹⁰⁵ Lee Badgett and Sell 2018.

Tablo 3: LGBTİQ+ katılımına ilişkin göstergeler

Gösterge	Yorum (gerekçe, açıklama veya sorunlar)	Potansiyel veri kaynakları	Lezbiyen	Gey	Biseksüel	Trans	interseks	Queer
Ulusal düzeyde kamu ve özel sektör işyerlerinde SOGIESC ayrımcılığını yasaklayan bir kanunun, anayasal hükmün, ulusal veya işyeri politikasının veya yönetmeliğinin varlığı.	Ayrımcılık yasağı kanunları, işyerinde LGBTİQ+'lar için fırsatları artırır ve özel sektör ile kamu sektörü dahil olmak üzere tüm istihdam alanını kapsar. Kapsanan bir yüzde değişkeni oluşturmak için Eyalet/il/yerel politikanın varlığını da içerebilir. Tebdir, istisnalara izin veriliyorsa (örneğin dini muafiyetler) veya kapsam tamamlanmadıysa kesintileri de içermelidir.	ILGA ve Dünya Politika Merkezi'nden alınan veriler dahil olmak üzere, bu politikanın mevcudiyetini belirlemek için gerekli olan ulusal hukuk, içtihat hukuku ve diğer politikaların incelenmesi.						
Bir ulusal eşitlik kurumu veya ulusal insan hakları kurumu (alternatif olarak işyeri düzeyinde bir kurum), cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerine ilişkin istihdam ayrımcılığı suçlamalarını ele almakla yükümlüdür.	Kanunun uygulanması için sorumluluk ataması, yürütmeye yönelik ilk adımdır. Yerel idareleri dikkate almalıdır. Bu gösterge, ayrımcılık yapmayan iş kanununun varlığına ilişkin göstergenin coğrafi kapsamı ile tutarlı olmalıdır.	Bu politikanın mevcudiyetini belirlemek için gerekli olan ulusal kanun ve uygulamanın gözden geçirilmesi. Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı, bu konularda AB ülkeleri için bazı veriler toplamaktadır. Avrupa Eşitlik Kuruluşları Ağı da Avrupa ülkeleri için bazı veriler toplamaktadır.						
Percentage of LGBTIQ+ persons who report experiencing employment discrimination in the past 12 months.	Ayrımcılık deneyimleri hakkında, özellikle eksik rapor edildikleri veya bir ulusal eşitlik kurumuna bildirilemeyecekleri hallerde, doğrudan bilgi sağlar.	Bazı LGBT verileri mevcuttur. FRA araştırmasında AB ülkeleri için ülkeler arası sonuçlar. Kanada ve ABD'deki bazı anketlerde soruldu.						
Ratio of percentage of LGBTIQ+ labour force that is unemployed to percentage of overall labour force that is unemployed.	İşsizlik oranı, işgücü içinde çalışmak isteyip de iş bulamayan kişilerin yüzdesini ölçer. Ölçü bir eksi istihdam oranıdır (işgücünün yüzdesi olarak ölçülür). Göreceli ölçüm, işsizlik oranının LGBTİ kişileri için ortalamasının üzerinde olup olmadığını değerlendirir.	Bilinen bir veri kaynağı yok. SOGIESC ve/veya LGBTİ'lere özgü örneklerle ilgili sorular içeren nüfusa dayalı anketler gerektirecektir.						

Kaynak: Dünya Bankası ve UNDP 2016'dan uyarılama.

Bununla birlikte, beş boyutun tümü iş dünyasıyla ilgilidir. Herhangi bir boyutta önerilen göstergeler, LGBTİQ+ çalışanlarının aşağıdaki alanlarda kaydettiği ilerlemeyi ölçmek için belirli bir çalışma bağlamına uyarlanabilir: (i) işyerinde alınan kararlara katılım; (ii) eğitim ve kariyer gelişimine erişim; (iii) kapsam ve örneğin sosyal koruma programlarına erişim; ve (iv) güvenlik düzeyi ve şiddet, damgalama ve ayrımcılığın olmaması.

Veri toplama, LGBTİQ+ kapsayıcılığındaki ilerlemeyi ölçmek için çok önemlidir. İşveren örgütleri ve işverenlerle ilgili bölüm C.3'te ana hatlarıyla belirtildiği gibi, toplanan bilgilerin türü, bu tür bilgilerin toplanma süreci ve saklanması ile ilgili bir dizi hususu hesaba katmalıdır.

Sonuç

- LGBTİQ+'lar , dünyanın dört bir yanındaki toplumlarda ve iş dünyasında sıklıkla ayrımcılık ve insan hakları ihlalleriyle karşı karşıya kalıyor.
- LGBTİQ+ kapsayıcılığı, eşitliği ve çeşitliliğini teşvik etmek, yeniliği desteklemek, herkes için insan onuruna yakışır istihdam tesis etmek ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine ulaşmak için çok önemlidir.
- LGBTİQ+'ların iş dünyasına dahil edilmesi, ILO'nun sosyal adaleti ilerletme ve herkes için insan onuruna yakışır işi teşvik etme görevinin merkezinde yer alır. Bu, SDG'nin kimseyi geride bırakmama taahhüdünün uygulanması için de önemlidir.
- İşyerinde eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık iyi bir ticari anlam ifade eder. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği de dahil olmak üzere her zeminde ayrımcılığa son verilmesine ihtiyaç vardır.
- LGBTİQ+ çalışanları ve temsilcileri de dahil olmak üzere sosyal diyaloga dayalı işbirliği ve hükümetler ile işveren ve işçi örgütlerinin üçlü eylemi, her şeyi kapsayan bir çalışma dünyasını sağlamak için kritik öneme sahiptir.
- Hükümetler, ayrımcılığın olmadığı ve LGBTİQ+'ların kapsandığı bir çalışma dünyasına yönelik eylemler için yasal, politik ve sosyal bir çerçeve sağlayabilir.
- İşveren kuruluşları, LGBTİQ+ çalışanları için güvenli ve samimi olan ve kuruluşlarındaki çeşitliliği yansıtan bir iş yeri ortamı sağlayabilir ve bundan faydalanacaktır.
- İşçi örgütleri, LGBTİQ+ çalışanların örgütlenmesine ve örgütlenme özgürlüğü haklarını kullanmasına ve LGBTİQ+ sorunlarının işverenlerle yapılan toplu iş sözleşmelerinde, işyeri politikalarında ve diğer araçlarda temsil edilmesine yardımcı olabilir.

İşçiler, işverenler ve hükümetler birlikte sosyal ve ekonomik değişim yaratabilir.

Nereden...

LGBTİQ+'lar için çalışma ortamı döngüsündeki **olası sorunlar**

TALEP

Bilinçsiz önyargı veya kalıpyargılar
LGBTİQ+'lar için eşit korumanın yetersizliği
Sınırlı eğitim ve daha az iş fırsatı kısır döngüsü
Düşük öz saygı, değer ve aidiyet duygusu

İÇERİDEN DESTEKLER

Ayrımcı veya eşit olmayan işe alma uygulamaları
Destekleyici politikaların eksikliği veya politikaların olmayışı
Toplumun işyeri yansıması
Tekrarlanan damgalama ve ayrımcılığa bir yanıt olarak kendini dışlama

GELİŞİM

İşyerinde taciz olasılığı
Öğrenme ve ağ kurma fırsatlarının eksikliği
Yeniliğe katkı için fırsatlar
LGBTİQ+'lar için iş yeri ile ilgili güvenlik

MUHAFAZA ETME

Eşler ve/veya alternatif aileler için yardım eksikliği
İlerleme için sınırlı fırsatlar
Tekrar, büyüme ve iş tatmini
Kariyer planlamasına aşına olmama

DIŞARIDAN DESTEKLER

LGBTİQ+'lara açık sosyal koruma sistemleri
Alternatif ailelerin ve destek sistemlerinin tanınması
Kariyer geliştirme fırsatları
Teşvik ve rehberlik eksikliği

...Nereye

İş dünyasına LGBTİQ+ katılımı için potansiyel **giriş noktaları**

TALEP

Bilinçsiz önyargıyı fark edin ve ele alın
Yasal veya ulusal politika incelemesi (toplumsal cinsiyet, çeşitlilik ve/veya LGBTİQ+)
Liderliği ve açıklığı gösterin
Ötekileştirilmiş gruplara ulaşın

İÇERİDEN DESTEKLER

Çeşitli çalışanlar için arkadaşça iş ortamına yönelik kamu taahhüdü
Politika ve uygulamanın değerlendirilmesi
LGBTİQ+'larla serbest çağrışım ve diyalog sağlama
Toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin LGBTİQ+'ları içermesi

GELİŞİM

İş yerinde tacizi konusunu gündeme getirme
Bilinçlendirme İş başında öğrenme fırsatları
İşyeri koruma ve düzeltme sistemleri
Tarafsız dil ve katılımı eşitlik

MUHAFAZA ETME

Alternatif aileler için faydaların sağlanması
Terfi ve ilerleme fırsatları
İş memnuniyetinin değerlendirilmesi
LGBTİQ+ çalışanları dikkate alan asgari standartlar, destek sistemleri, teşvikler

DIŞARIDAN DESTEKLER

Emeklilik paketleri ve sosyal sorumluluklar
Sosyal koruma sistemlerinde eşitlik ve fırsatlar
Kayıt dışı ve platform ekonomisinde LGBTİQ+ işçi koruması
Mentorluk, teşvik ve rehberlik

Ekler

Ek 1:	Dil, kavramlar ve terminoloji
Ek 2:	Bölüm başına alıştırmalar
	El kitabı öğrenme hedefleri
	Alıştırmalar Bölüm A:
	LGBTİQ+'lar ve iş dünyası
	Alıştırmalar Bölüm B:
	Çeşitlilik ve kapsayıcılık
	Alıştırmalar Bölüm C:
	Hükümet ve kamu çalışanları
	İşveren örgütleri ve işverenler
	İşçi örgütleri ve işçiler
Ek 3:	Yöneticiler, eğitimciler, insan kaynakları personeli ve politika yapıcılar için notlar
Ek 4:	İşyerinde şiddet ve taciz biçimleri
Ek 5:	LGBTİQ+'lara yönelik ayrımcılığı azaltmak için işletmeler dönük davranış standartları
Ek 6:	Veri toplama soruları için örnekler
Ek 7:	El kitabının öğrenme değerlendirmesi
Ek 8:	Saha testine katılanlara teşekkür
Ek 9:	Diğer bilgi kaynakları
Ek 10:	LGBTİQ+'lara dönük ayrımcılığın azaltılmasına yönelik öğrenme, eğitim ve eylem araçları
Ek 11:	Başlıca referanslar

Ek 1:

Dil, kavramlar ve terminoloji

SOGIESC'yi (cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet özellikleri) tanımlamak için yer, dil, yaş ve kültürel referanslar gibi faktörler tarafından belirlenen dünya çapında büyük farklılıklar gösterir.

Öznel kimlik kavramlarını temsil eden terimlerin evrensel olmadığını kabul etmek önemlidir. Bu, lezbiyen, gey, biseksüel ve trans terimlerini içerir. İnsanlar başka terimler kullanabilir veya hiç kullanmayabilir çünkü çeşitli cinsiyet kimlikleri ya da yönelimler, yaşadıkları yerde ağza alınamaz kabul edilir. Bazen bir kişi hiçbir etiketi veya sosyal sınıflandırmayı tercih etmez. Bazı terimler insanları rahatsız edebilir. Bireylerin kendi kimliklerini tanımlarken özerkliklerine saygı duyan bir dil kullanmaya çalışmak çok önemlidir.

LGBTİQ+: lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve queer'in kısaltması. Artı işareti, diğer terimleri kullanarak tanımlayan çeşitli cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve ifadesi ve cinsiyet özelliklerine sahip kişileri temsil eder. Bazı bağlamlarda, belirli topluluklara atıfta bulunmak için LGB, LGBT veya LGBTİ kullanılır. Aseksüeller veya agenderlar için A, bazı yerli toplumlarda kullanılan iki/çift ruhlu için 2S veya panseksüel için P gibi ek karakterler eklenebilir. Harf sırası değişebilir; örneğin, LGBTQİ+ veya GBLTQİ+.

lezbiyen: kadınlara karşı romantik, duygusal ve/veya fiziksel çekim hisseden kadın.

gey: erkeklere karşı romantik, duygusal ve/veya fiziksel çekim hisseden erkekler. Genel olarak eşcinsel demek yerine de kullanılabilir.

biseksüel: birden fazla cinsiyete karşı romantik, duygusal ve/veya fiziksel çekim hisseden kişi.

trans: toplumsal cinsiyet kimlikleri, genellikle doğumda kendilerine atanan cinsiyetle ilişkilendirilen kimlikten farklı olan kişiler tarafından kullanılan şemsiye terim. Kişi kendisini ister erkek, ister kadın, ister basitçe "trans" (veya "transgender"), veyahut non-binary olarak tanımlasın, doğumda atanan cinsiyetten ve/veya toplum tarafından kişiye atfedilen cinsiyetten farklı bir içsel cinsiyet duygusunu tanımlayan çeşitli kelimeleri temsil eden şemsiye terimlerdir.

interseks: erkek ve kadın bedenlerinin "tipik" tanımlarına uymayan cinsiyet özellikleriyle doğan insanlar. İnterseks, çok çeşitli doğal bedensel varyasyonları tanımlamak için kullanılan şemsiye bir terimdir. 40'tan fazla interseks varyasyonu vardır; uzmanlar, nüfusun yüzde 0,5 ila yüzde 1,7'sinin interseks özellikleriyle doğduğunu tahmin ediyor.

queer: İngilizce'de geleneksel olarak olumsuz bir terim olan queer, bazı insanlar tarafından sahiplenildi ve çok çeşitli cinsel yönelimleri, toplumsal cinsiyet kimliklerini ve ifadeleri kapsadığı kabul ediliyor. Çeşitli cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve ifadesi ve cinsiyet özelliklerine sahip kişiler için bir şemsiye terim olarak veya "çeşitli cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerine sahip kişiler" ifadesine veya LGBT kısaltmasına alternatif olarak kullanılabilir. Queer, cinsel yönelimlerine, toplumsal cinsiyet kimliklerine ve ifadelerine dayalı olarak belirli bir toplumun ekonomik, sosyal ve politik normlarına uymadıklarını düşünen birçok kişi tarafından kullanılır.

Bu ek dokuz bölüm halinde düzenlenmiştir:

1. Acronyms and umbrella terms
2. Gender
3. Gender identity
4. Gender expression
5. Sexual orientation
6. Sex characteristics

7. Dünya çapında toplumsal cinsiyet ve cinsel çeşitliliği gösteren çeşitli terimler
8. Diğer sağlık, hukuk ve araştırma terimleri
9. Yararlı kaynaklar

Kendi bağlamanızla ilgili terimleri öğrenmenizi ve şüpheye düştüğünüzde meslektaşlarınıza sormanızı veya toplumsal cinsiyet ve cinsel çeşitlilik haklarını destekleyen yerel bir kuruluşlarla bağlantı kurmanızı öneririz.

İngilizce'de olumsuz çağrışımlar ve kaçınılması gereken terimler içeren dil

Aşağıda, İngilizce konuşulan birçok ülkede saygısızlık olarak kabul edilen terimlerin örnekleri yer almaktadır. Farklı toplumsal cinsiyet ve cinsel ifadelerle sahip insanlarla veya onlar hakkında konuşurken bunlardan kaçınılmalıdır. Bazen bir topluluk veya bireylerden oluşan bir grup, bir zamanlar olumsuz olarak kabul edilen bir terimi, güçlenmiş hissetmenin ve kendi tanımları üzerinde kontrol kazanmanın bir yolu olarak benimseyebilir ve geri alabilir. Örneğin, başlangıçta aşağılayıcı bir terim olan "queer" terimi, birçok durumda bir gurur ifadesi haline geldi.

Biri kendine atıfta bulunurken bir terim kullanırsa ve kendisinden bahsederken sizin de bu terimi kullanabileceğinizi belirtmişse, ilgili terimi kullanabilirsiniz.

Bu liste, kullanılmamanın daha uygun olduğu İngilizce terimlere odaklanmaktadır, ancak aşağıda sayılan terimler dışında başka terimler de mevcuttur ve bu terimler diğer dillere ve kültürlerle bağlı olarak farklılık gösterecektir. Bir dilde uygun olmayan başka bir dilde uygun olabilir. Bulunduğunuz yerdeki uygun terminoloji hakkında daha fazla bilgi edinmek için, SOGIESC çeşitliliğinin meslektaşlarınıza ve çeşitli SOGIESC'den kişilerin haklarını destekleyen yerel kuruluşlara, dil(ler)inizde, toplumunuzda ve kültürel bağlamanızda hangi terimlerin kullanılması ve kaçınılması gerektiğini sorun. Örnekler aşağıdadır:

- Eşcinsel (homosexual): İngilizce'de bu terim birçok kişi tarafından doğası gereği klinik olarak görülür; gey ve lezbiyen, kişilerin kendilerini bu terimlerle tanımladıkları yerlerde tipik olarak tercih edilir.
- Cinsel tercih: cinsel yönelimin bir tercih olduğunu ima eder.
- Yaşam tarzı: toplumsal cinsiyet ve cinsel çeşitliliğin bir seçim olduğunu veya davranışın değiştirilebileceğini ima eder.
- Anormallik veya tıbbi durum: SOGIESC çeşitliliğinin bir hastalık veya salgın olduğunu ima eder.
- İbne (faggot, fag), homo, dyke ya da ladyboy: genellikle kişilerin cinsel yönelimlerini, toplumsal cinsiyet kimliklerini ve/veya toplumsal cinsiyet ifadelerini küçük düşürücü karalamalar olarak kullanılır.
- Çeşitli SOGIESC'lere sahip kişileri pedofili veya diğer istismar biçimleriyle ilişkilendiren terimler.
- Özel haklar: Çeşitli SOGIESC'ye sahip kişilerin hakları, mevcut uluslararası hukuk kapsamında ele alınmaktadır. Birleşmiş Milletler, çeşitli SOGIESC'ye sahip kişiler için yeni veya özel haklar tesis etmeye çalışmaz: hepimiz haklara saygı ve herkes için insana yakışır iş ararız.

1. İngilizce Kısaltmalar ve şemsiye terimler

SOGIESC: cinsel yönelim, (toplumsal) cinsiyet kimliği ve (toplumsal cinsiyet) ifadesi ve cinsiyet özellikleri.

SOGI: cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği.

GSM: toplumsal cinsiyet ve cinsel azınlıklar. Cinsel yönelimleri, toplumsal cinsiyet kimlikleri, cinsiyet ifadeleri ve/veya cinsiyet özellikleri, ana akım kültürel kategoriler ve normların dışında kalan kişiler. Bu ifade bazen LGBTİ veya SOGIESC ile eşanlamlı olarak kullanılır.

2. Toplumsal Cinsiyet

toplumsal cinsiyet: doğumda atanan cinsiyete dayalı olarak belirli bir toplumun bireyler için uygun gördüğü sosyal olarak inşa edilmiş roller, davranışlar, faaliyetler ve nitelikler. Toplumsal cinsiyet akışkandır ve zaman ve kültürlerle değişir; örneğin, eril ve dişi olarak kabul edilenler akışkandır ve evrimleşir.

toplumsal cinsiyet rolü: gerçek veya algılanan toplumsal cinsiyetine dayalı olarak bir kişi için hangi tür davranışların genellikle kabul edilebilir, uygun veya arzu edilir olduğunu belirleyen toplumsal normlar kümesi.

Toplumsal cinsiyet rolleri genellikle erkeklik ve kadınlık fikirlerine odaklanır, ancak bir insanı erkeksi, kadınsı veya arada bir yerde yapan şey kültürler arasında farklılık gösterir.

toplumsal cinsiyet normları: kadın ve erkek olmakla ilgili kültürel olarak tanımlanmış roller, sorumluluklar, haklar ve yükümlülükler ile kadınlar ve erkekler ile oğlanlar ve kızlar arasındaki güç ilişkileri. Toplumsal cinsiyet normları, belirli bir toplumu, kültürü ve o andaki topluluğu tanımlayan bir aralık içinde, toplumsal cinsiyet kimliğinin genel olarak uyduğu standartlar ve beklentilerdir. Erkeklik ve kadınlık için kültürel beklentilerle uyumlu davranışlar, faaliyetler ve nitelikler, normatif cinsiyet olarak adlandırılır.

toplumsal cinsiyet çeşitliliği: farklı cinsiyetten insanların eşit temsili. Buna cisgender (aşağıya bakınız) ve trans erkekler ve kadınların yanı sıra non-binary kişiler ve farklı cinsiyet kimliklerine sahip diğerleri dahildir.

3. Toplumsal Cinsiyet Kimliği

(Toplumsal) cinsiyet kimliği: doğumda kendilerine atanan cinsiyete uyumlu veya uyumsuz olmasına bakılmaksızın, her bireyin derinden hissettiği içsel ve bireysel cinsiyet deneyimidir. Bu, tıbbi, cerrahi veya diğer yollarla görünüm veya işlevi değiştirme arzusunu içerebilecek veya içermeyebilecek, kişinin vücuduna ilişkin kişisel algıyı içerir. Bir kişinin (toplumsal) cinsiyet kimliği, cinsel yönelimiyle ilgili değildir.

cis (veya cisgender): Cinsiyet kimliği ve doğumda kendilerine atanan cinsiyetle uyumlu olan kişi.

trans: Toplumsal cinsiyet kimlikleri, genellikle doğumda kendilerine atanan toplumsal cinsiyetten farklı olan kişiler tarafından kullanılan terim. Kişi kendisini ister erkek, kadın, ister cinsiyet uyum sürecinde, ya da basitçe "trans", cinsiyetsiz veya non-binary olarak tanımlasın, doğumda kendisine atanan toplumsal cinsiyetten ve/veya toplum tarafından kendisine atfedilen cinsiyetten farklı bir içsel cinsiyet duygusunu tanımlayan çeşitli kimlikleri temsil eden şemsiye terimlerdir.

transeksüel: büyük ölçüde Amerika'da kullanılan ve toplumsal cinsiyet kimlikleri atanan cinsiyetlerinden farklı olan bazı trans kişiler tarafından tercih edilen daha eski bir terim. Bazıları için tıbbi veya cerrahi değişiklik geçirenleri ifade eder. 'Trans'tan farklı olarak, transeksüel şemsiye bir terim değildir. Pek çok trans kendini transeksüel olarak tanımlamaz ve trans kelimesini tercih eder. Bir kişinin hangi terimi tercih ettiğini sormak en iyisidir. Tercih edilirse transeksüel kadın veya transeksüel erkek gibi sıfat olarak kullanılmalıdır.

üçüncü cinsiyet: birçok kültürde ortak kavramlardır; bu terimler, kendilerini erkek ya da kadın olarak tanımlamayan ya da toplumsal cinsiyeti erkek ya da kadın olarak algılanmayan bireyleri ve/veya cinsiyet kimlikleri, atanan cinsiyetleriyle örtüşmeyen bireyleri ifade eder. Terim Güney Asya'da yaygın olarak kullanılmaktadır. Sözlük bölümündeki **toplumsal cinsiyet kimliğinin yasal olarak tanınması** terimine de bakın.

non-binary: toplumsal cinsiyet kimliği kadın-erkek ikiliğinin dışında kalan insanları tanımlayan kimlik. Hayat erkek veya kadından daha karmaşık olarak görülebilir. Non-binary, erkek veya kadın dışında belirli bir toplumsal cinsiyet kimliğine sahip kişiler, kendisini iki veya daha fazla cinsiyet olarak tanımlayan kişiler (çift cinsiyetli (bigender) veya pan/çok cinsiyetli (polygender)) ve herhangi bir cinsiyet kimliği ile özdeşleşmeyen kişiler (agender) dahil olmak üzere, çok çeşitli toplumsal cinsiyet deneyimlerini kapsayan şemsiye bir terimdir.

akışkan cinsiyet (kimliği): toplumsal cinsiyet kimliği zamansal olarak sabit olmayan kişileri tarif eder

kişi zamirleri: İngilizce de dahil olmak üzere birçok dilde zamirler kendimizi (ben, beni, biz), biri (sen/siz) veya diğer insanları o(she, he) ve onlar(they) vb. tanımlamak veya onlardan bahsetmek için kullanılır. İngilizce'de o (he ve she) (üçüncü kişi zamirleri) tarif edilen kişinin toplumsal cinsiyetini belirtir, halbuki o/ onlar (they/their), bir veya daha fazla kişiyi tanımlamak için toplumsal cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir zamir olarak kullanılabilir; örneğin "şirketimiz bugün yeni birini işe aldı ama ismini (their name) bilmiyorum"

Arapça ve Korana gibi dillerde, ikinci şahıs zamirleri (sen, siz) ve birinci şahıs zamirleri (ben) de cinsiyet belirtebilir. Japonca, Swahili dili, İsveççe ve Türkçe gibi bazı dillerde cinsiyet belirtmek için zamirler gerekmez veya cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir seçenek vardır. Toplumsal cinsiyet ayrımı gözetmeyen hen zamiri, han (he) ve hon (she) sözcüklerini tamamlamak için İsveççe'ye eklenmiştir. Ermenice, Fince, Macarca, Farsça ve Yoruba dili dahil olmak üzere diğer diller hiçbir şekilde cinsiyet belirtmez.

Çince'de, 他 (tā olarak telaffuz edilir) zamiri başlangıçta cinsiyetten bağımsızdı, ancak on dokuzuncu yüzyılda erkek olarak anlaşılmaya başlandı. 她 zamiri (tā olarak da telaffuz edilir) kadınları belirtmek için benimsenmiştir. Bugün, bir kişinin cinsiyeti bilinmediğinde veya alakasız olduğunda, çoğu kişi tā kelimesini kapsayıcı bir seçenek olarak kullanıyor. 2015 yılında, bazı interseks aktivistler ikili cinsiyet kalıplarının dışında olan insanları temsil etmesi için X也'ı dile katmıştır. Bazı trans ve non-binary kişiler, Kanton lehçesinde üçüncü şahıs zamirini 佢 (kui olarak telaffuz edilir) kullanır.

Bazı kültürlerde, X harfi cinsiyet ayrımı gözetilmediğini (örneğin, Latina veya Latino yerine Latinx, Ms veya Mr yerine Mx) veya interseks, trans ve diğer cinsiyetlere sahip kişilerin dahil edildiğini (örneğin, kadınlar yerine womxn) gösterir.

Bir kişinin zamirini ona bakarak her zaman söyleyemeyebilirsin. Birine nasıl hitap edilmek istediğini ve hangi zamirleri tercih ettiğini sormak, bir kişinin kimliğine saygı duymanın yollarından biridir. Araştırmalar, bir kişinin zamirlerine saygı duymanın depresyonu azalttığını ve kişinin öz saygısını artırdığını göstermiştir. Zamirler hakkında konuşmak ilk başta garip gelebilir. Bir kişinin zamirlerini sormanın bir yolu, önce kendinizi tanıtmak ve kendi zamirlerinizi paylaşmaktır. Yanlış zamiri kullanırsanız, özür dileyin ve "özür dilerim, demek istediğim ..." gibi doğru zamiri söyleyin. Hatanıza odaklanmayın. En iyi özür, gelecekte doğru zamiri kullanmaktır. Zamirleri paylaşma ve sorma pratiğini normalleştirmek, tüm insanlar için destekleyici ve kapsayıcı bir ortam oluşturma bir yoldur.

4. Toplumsal Cinsiyet İfadesi

(toplumsal) cinsiyet ifadesi: Bir kişinin toplumsal cinsiyetini ifade etme şekli. Bu, giyim, saç, makyaj, vücut dili ve ses gibi davranış ve dış görünüşü içerebilir. Bir kişinin seçtiği isim ve zamirler de cinsiyetini ifade edebilir. Diğer insanlar bir kişinin cinsiyetini bu ifadelerle algılar. Bir kişinin cinsiyet kimliği gibi, cinsiyetini nasıl ifade ettiği de cinsel yönelimiyle ilgili değildir.

atanmış cinsiyet rolleriyle uyumlu olmayan (gender non-conforming): belirli bir toplumsal cinsiyetle ilgili hakim kültürel beklentilerle uyumlu olmayan kimlik, davranış veya görünüm. Terim, cinsiyet kimliği ve cinsel çeşitliliğe bakılmaksızın tüm bireyler için geçerli olabilir (SOGIESC).

geçiş süreci: kişinin atanmış cinsiyet ve cinsiyet ifadesini, hissettiği cinsiyet kimliğiyle daha uyumlu olacak şekilde uyumlama/ geçiş süreci. Geçiş süreci tipik olarak uzun bir sürede gerçekleşir ve kişinin ailesine, arkadaşlarına ve iş arkadaşlarına söylemesini, farklı bir ad, zamir ve/veya unvan kullanmasını, farklı giyinmesini, yasal belgelerde adını ve/veya cinsiyet kimliği ile uyumlaştırmasını ve hormon tedavisi ve/veya diğer bir tedavi görmesini içerebilir. Bazı ülkeler, doğumda atanan cinsiyetten farklıysa, kişilerin toplumsal cinsiyetlerinin yasal olarak tanınmasını tesis etmeden önce ameliyat olmalarını şart koşuyor. Bu ameliyat gerekliliği, Birleşmiş Milletler insan hakları normlarının ihlalidir.

cinsiyet/ beden uyum süreci (gender-affirming treatment): kişinin geçiş sürecinde bedeni ve cinsiyet kimliğinin uyumlanmasının bir parçası olabilecek tıbbi müdahaleleri ifade eder. Benden uyum süreci bireysel bir yolculuktur. İnsanların tümü tıbbi müdahaleleri ekonomik olarak karşılayamayabilir. Bazıları cinsiyet kimliklerini ifade etmek için tıbbi tedavi görme ihtiyacı hissetmemektedir. Cinsiyet değiştirme operasyonu terimi artık geçerliliğini yitirmiştir ve bu terimin kullanılmasından kaçınılmalıdır.

5. Cinsel yönelim

cinsel yönelim: bireylerin diğer insanlara karşı süreklilik arz eden derin romantik, duygusal ve/veya fiziksel duygulara veya çekim deneyimleridir. Hetero-, homo-, bi-, pan- ve aseksüelliğin yanı sıra çok çeşitli diğer ifadeleri kapsar.

Bir kişinin diğer insanlara olan duygusal ya da cinsel beğenilerini tanımlarken cinsel tercih, cinsel davranış ve hayat tarzı terimlerini kullanmak yanlıştır. Yerine cinsel yönelim tercih edilir.

eşcinsel: aynı cinsiyetten kişilere romantik, duygusal ve/veya fiziksel çekim duyan kişi. İngilizce'de eşcinsel(homosexual), modası geçmiş klinik bir terim olarak kabul edilir ve bunun yerine gey ve lezbiyen gibi terimler tercih edilebilir. Eşcinsel terimi, İngilizce konuşulmayan pek çok dilde kullanılmaya devam ediyor.

Heteroseksüel/ düzcinsel: aynı cinsiyetten olmayan kişilere romantik, duygusal ve/veya fiziksel çekim duyan kişi.

lezbiyen: kadınlara karşı romantik, duygusal ve/veya fiziksel çekim duyan kadın.

gey: erkeklere karşı romantik, duygusal ve/veya fiziksel çekim duyan olan erkek; ayrıca diğer eşcinsel kadınları kast etmek için de kullanılabilir.

biseksüel: birden fazla cinsiyetten kişiye karşı romantik, duygusal ve/veya fiziksel çekim duyabilen kişi.

panseksüel: her cinsiyetten insana romantik, duygusal ve/veya fiziksel çekim duyan kişi.

aseksüel: romantik veya duygusal çekim hissedebilen, ancak genellikle cinsel çekim duymayan kişi. Demiseksüel ve gri-aseksüel(greysexual), farklı derecelerde cinsel çekim duyan kişileri tanımlar. Aseksüel, demiseksüel, gri aseksüel ve diğer terimleri kapsayan bir şemsiye terim olarak kullanılabilir.

queer: İngilizce'de geleneksel olarak olumsuz bir terim olan queer, bazı insanlar tarafından tekrar kullanılmaya başlandı ve çok çeşitli cinsel yönelimleri, toplumsal cinsiyet kimliklerini ve ifadelerini kapsar. Çeşitli SOGIESC'ye sahip kişiler bir şemsiye terim olarak veya " Çeşitli SOGIESC'ye sahip kişiler" ifadesine veya LGBT kısaltmasına alternatif olarak kullanılabilir. Queer, cinsel yönelimlerine, cinsiyet kimliklerine ve ifadelerine dayalı olarak belirli bir toplumun ekonomik, sosyal ve politik normlarına uymadıklarını düşünen birçok kişi tarafından kullanılır.

müttefik: LGBTİQ+ insan haklarını alenen savunan kişi. Müttefikler genellikle LGBTİQ+ olmayan kişiler olarak sınıflandırılırken, LGBTİQ+ kişiler de müttefik olabilir (örneğin, gey, hetero, interseks haklarını savunan tipik bir "erkek" vücut anatomisine sahip bir erkek, interseks müttefiki olarak kabul edilebilir).

6. Toplumsal cinsiyet özellikleri

(toplumsal) cinsiyet özellikleri: her kişinin kromozomlar, gonadlar, seks hormonları, üreme organları ve ergenlikten kaynaklanan ikincil fiziksel özellikler dahil olmak üzere toplumsal cinsiyetle ilgili fiziksel özellikleri.

cinsiyet: bir kişinin kadın, erkek ve/veya interseks cinsiyet özelliklerine sahip olarak sınıflandırılması. Bebeklere genellikle doğumda dış anatomilerinin görünümüne göre erkek veya kız cinsiyeti atanırken, bir kişinin cinsiyeti bir dizi bedensel cinsiyet özelliğinin bir kombinasyonudur.

doğumda atanan cinsiyet: doğumda bir kişiye atanan cinsiyet, aynı zamanda doğum cinsiyeti olarak da adlandırılır. Tipik olarak bir bebeğin anatomisinin dış görünümüne göre atanır, ancak aynı zamanda bir kişinin hormonal ve kromozomal bileşimine de dayanabilir. "Doğumda kadın olarak atanan" (AFAB) ve "doğumda erkek olarak atanan" (AMAB) ifadeleri, cinsiyet kimlikleri veya cinsiyet ifadeleri ne olursa olsun, tipik erkek veya kadın cinsiyet özelliklerine sahip kişileri ifade eder. "Doğumda zorla kadın/erkek atanması" (CAFAB/CAMAB) ifadesi, genellikle rıza dışı ameliyatlar yoluyla ikili cinsiyet atanan interseks kişilere atıfta bulunur.

interseks: erkek ve kadın bedenlerinin "tipik" tanımlarına uymayan cinsiyet özellikleriyle doğan insanlar. İnterseks, çok çeşitli doğal bedensel varyasyonları tanımlamak için kullanılan şemsiye bir terimdir. 40'tan fazla interseks varyasyonu vardır; uzmanlar, nüfusun yüzde 0,5 ila yüzde 1,7'sinin interseks özellikleriyle doğduğunu tahmin ediyor.

interseks çeşitliliği: interseks kişiler damgalama, yanlış anlama, ayrımcılık ve şiddetten kaçınmak için birçok farklı terim kullanırlar ve bazen farklı insanlarla farklı terimler kullanırlar. Ortak dil, interseks olmayı içerir; bir interseks varyasyon farklılığına veya özelliğine sahip olmak; klinik teşhis terimleri; cinsiyet gelişimi çeşitlilikleri ve cinsiyet özelliklerinin doğuştan gelen varyasyonları. Modası geçmiş, damgalayıcı hermafrodit terimi, bugün interseks kişiler tarafından genellikle reddediliyor, ancak bazıları onu yeniden kullanmayı seçiyor. İnterseks kişiler herhangi bir cinsel yönelime, cinsiyet kimliğine veya ifadesine sahip olabilir.

7. Dünyadaki toplumsal cinsiyet ve cinsel çeşitliliği gösteren çeşitli terimler

Aşağıda, dünya çapında farklı SOGIESC'lere mensup insanları tanımlamak için kullanılan binlerce terimden birkaç örnek verilmiştir. Bazı bölgelerde kullanılan terimler, diğerlerinde olumsuz çağrışımlar içerebilir. Bir zamanlar olumsuz çağrışımlara sahip olan veya damgalama amacıyla kullanılan bazıları, tarafından evrim geçirmiş ve bir zamanlar tanımladıkları kişilerce benimsenmiştir. Bazı insanlar için bir kelime kabul edilebilir olsa da herkes için böyle olmayabilir. Okuyucular bu çeşitli terimlerin bazılarında rahatsızlık duyabilirler. Bireylerin kendilerini istedikleri gibi tanımlama hakkına sahip olduklarını kabul etmek önemlidir. Dil(ler)iniz ve özel bağlamınızla ilgili terimleri belirlemeniz teşvik edilir. Zamirlerde olduğu gibi, bir kişinin nasıl tanımlanmak istediğini sormak saygı göstermenin bir yoludur.

acaalts: Birmanya'da doğumda erkek cinsiyeti atanan, kadın kıyafetlerini ve sosyal rollerini üstlenen kişilere atıfta bulunan argo terim.

akava'ine: Cook Adaları'ndan trans kadınları tanımlamak için kullanılan Māori terimi.

bakla: bir dizi cinsel ve toplumsal cinsiyet kimliğini kapsayan, ancak özellikle doğumda erkek cinsiyeti atanan ve bir kadının giyimini, tavırlarını ve sosyal rollerini üstlenen kişiye atıfta bulunan Filipin Tagalog terimi.

burrnasha: kuzey Arnavutluk'a özgü bu kelime, doğumda kız atanan, fakat erkek cinsiyet kimliğini üstlenen veya bu kimliğin kendisine atandığı ve bekaret yemini eden kişileri tanımlar. Uygulama aynı zamanda vajzē e betuar olarak da adlandırılır, bu uygulamada ebeveynler çocuğun cinsiyetini doğumda veya erken çocukluk döneminde kendileri atarlar.

calabai/calalai/bissu: Sulawesi, Endonezya'nın güneyindeki Bugis halkı, üç cinsiyet (erkek, kadın, interseks) ve beş toplumsal cinsiyet (erkek, kadın, calabai, calalai, bissu) tanırlar. Calabai, doğumda erkek olarak atanmıştır ve kadın cinsel kimliğini benimser. Calalai, doğumda kadın olarak atanmıştır ve bir erkek cinsel kimliğini benimser. Bissu, tüm cinsiyetleri kapsayan veya hiçbirini içermeyen diğerlerinin üstünde bir cinsiyet olarak kabul edilir. Dini törenlerdeki rollere hizmet ederler ve bazen rahiplerle eşittirler.

dee/tom: Endonezya, Filipinler ve Tayland'da kullanılan bu terimler, diğer kadınlara ilgi duyan feminen cinsiyet ifadesine (dees) ve maskülen cinsiyet ifadesine (toms) sahip olan kadınları tanımlar.

fa'afafine: Samoa ve Samoa diasporasının üçüncü cinsiyetteki insanları tanımlar, anlam olarak fakaleiti ve mähū terimleriyle benzerlik gösterir.

fakaleiti: doğumda erkek olarak atanan ve feminen bir cinsiyet ifadesine sahip olan Tongalı kişileri ifade eder. Bu terim anlam olarak fa'afafine ve mähū ile benzerlik gösterir.

guevedoche: Dominik Cumhuriyeti'nde interseks olan ve kendilerini erkek veya kadın olarak tanımlamayan bazı bireylere atıfta bulunmak için kullanılan terim.

hamjensgara: İran İslam Cumhuriyeti'nde asıl çekimi diğer erkeklere duyan erkekleri ifade etmek için kullanılır. Bu terim, batılı LGBTIQ+ aktivistler olarak algılanmak istemeyen erkekler tarafından gey yerine kullanılıyor ve geleneksel İran aile yapılarına ait olmanın bir yolunu vurguluyor.

hijra: Güney Asya'da, özellikle Hindistan'da kullanılan geniş terim. Bazen kendilerini erkek ya da kadın olarak tanımlamayan bireyleri ve diğer bağlamlarda doğumda erkek cinsiyeti)

atanan kadınları ifade eder. Pakistan ve kuzey Hindistan'da khawaja sara ve zenana olarak da anılır.

khanith: Umman'da doğumda erkek cinsiyeti atan ve feminen cinsiyet ifadesine sahip bir kişiyi ifade eden terim. Geleneksel olarak aşağılayıcı ve/veya yanlış bir terim, bazı kişiler tarafından benimsenerek yeniden kullanılmakta.

kuchu: Uganda'da geyleri ifade etmek için geleneksel olarak olumsuz anlamda kullanılan ancak bazıları tarafından yeniden benimsenen argo terim.

māhū: ortadaki anlamına gelir. Kanaka Maoli (Hawaii), Māori (Yeni Zelanda), Ma'ohi (Tahiti) ve diğer Fransız Polinezya kültürlerinde, kültür içinde geleneksel ruhani ve sosyal rollere sahip üçüncü cinsiyet kişileri tanımlar, Tongaca fakaleiti ve Samoaca fa'afafine terimleriyle benzerlik gösterir.

mashoga: bir dizi cinsiyet kimliğini çağrıştıran Kenya Swahili terimi. Genellikle eşcinsel erkekler için kullanılsa da mashoga olarak tanımlanan birçok kişi doğumda erkek cinsiyeti atanmıştır ve o kişiler feminen veya non-binary bir cinsiyet ifadesine sahiptir.

metis: Nepal'de, doğumda erkek cinsiyeti atan ve feminen bir cinsiyet kimliğine ve/veya ifadesine sahip kişi.

mithli: mithli al-jins teriminin kısaltılmış şekli; aynı cinsiyetten kişilere çekim duyan birini tanımlamak için kullanılan Arapça bir terimin İngilizce transliterasyonu. Aşağılayıcı olmayan bir terim olarak kabul edilir.

motsoalle: Lesotho'dan Basotho terimi, bir kadınla sosyal açıdan kabul edilebilir uzun süreli bir ilişki içinde olan kadını tanımlar; bu ilişkide fiziksel yakınlık olabilir ve o ilişkideki kişilerin heteroseksüel partneriyle birlikte var olabilir.

muxe: Meksika'daki Oaxacan yarımadasındaki Zapotekler arasında, muxe (veya muxhe) terimi geleneksel olarak doğumda erkek cinsiyeti atan ve feminen bir cinsiyet ifadesine sahip kişileri tanımlar. Son yıllarda eşcinsel erkekler için de kullanılmaktadır.

shuga/bujaina: Tanzanya'da gey erkekler (shuga) ve lezbiyenler (bujaina) için tercih edilen terimler.

sistergirl/brotherboy: Avustralya'daki Queensland Aborjin ve Torres Strait Islander toplulukları arasındaki yerli trans kişileri tanımlamak için kullanılan terimler. Sistergirl (veya sistagirl), doğumda erkek olarak atan ve kendini kadın olarak tanımlayan kişilerdir; brotherboy, doğumda erkek olarak atan ve kendini kadın olarak tanımlayan bireylerdir. Sistergirl'ler genellikle topluluklarında kadın cinsiyet rolünü, brotherboy'lar erkek cinsiyet rolünü benimser.

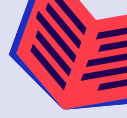
skesana: Güney Afrika ve Zimbabwe'deki Bantu dilini konuşanlar tarafından doğumda erkek olarak atan ve kadın cinsiyet kimliğine veya feminen cinsiyet ifadesine sahip insanları tanımlamak için kullanılan IsiNgqumo terimidir. Aynı dilde injonga maskülen eşcinsel erkekleri ifade eder.

takatāpui (takataapui): Māori terimi geleneksel olarak aynı cinsiyetten bir partnere atıfta bulunur. Günümüzde, çeşitli cinsel yönelimleri ve toplumsal cinsiyet kimliklerini yerli kimliğini kapsayacak şekilde tanımlayan şemsiye bir terimdir. Yeni Zelanda'da cinsiyet kimliğini tanımlamak için kullanılan diğer Maori ve Pasifik terimler şunları da içerir: aikāne, akava'ine, fa'afafine, faafatama, fakafifine, fakaleiti, māhū, palopa, tangata ira tāne, vakasalewalewa ve whakawahine.

tida wena: Bolivarçı Venezuela Cumhuriyeti'nin yerli bir kültürü olan Warao halkı arasında iki ruhlı kimlik. Terim, ne erkek ne de kadın olarak tanımlanan bireyleri tanımlar. İki ruha sahip oldukları düşünülür ve genellikle şaman rolünü üstlenirler.

travesti: bağlama ve bölgeye göre değişebilen karmaşık İspanyolca terim. Güney Amerika'da, özellikle Arjantin, Brezilya ve Peru'da doğumda erkek olarak atan ve feminen ifadelerle bir toplumsal cinsiyet kimliği geliştiren insanları tanımlamak için yaygın olarak kullanılır. Başlangıçta, kelime cross-dressing (atıldığı cinsiyetten başka bir cinsiyet ifadesine göre giyinme) eylemine atıfta bulunmuştur. Terim, doğumda erkek olarak atan ve günlük yaşamlarında kadın gibi giyinen bireyleri ifade edecek şekilde genişlemiştir. Bazı travesti'ler kadın zamirlerini ve isimlerini benimser ve vücutlarını feminenleştirmek için kozmetik işlemlere başvururlar.

Travesti, terimlerin nasıl evrensel olmadığı ve dilden bağımsız olarak farklı kültürlerde reddedilebileceğinin bir örneğidir. Latin Amerika'da geniş çapta kabul görmesine rağmen, İspanya'da ve başka yerlerde bazıları başlama bağı olarak bunu transfobik bir damgalama olarak görüyor. İngilizceye çevrildiğinde, travesti genellikle transvestite olarak yazılır, bu terim İngilizce konuşan birçok kişi tarafından reddedilir. Bununla birlikte, Arjantin'de ve diğer yerlerdeki İngilizce queer terimi gibi, travesti de bazıları tarafından kendini ikili cinsiyetin (gender binary) dışında tanımlama hakkını yeniden teyit eden siyasi bir kimlik olarak benimsendi.



İki ruhlu kişi (two-spirit): bu terim, uluslar arasında farklılık gösteren benzersiz terimleri kapsayan, Kuzey Amerika'daki yerli kültürlerle özgü toplumsal cinsiyet kimliklerini gruplandırır. Denver İki Ruhlu Kişiler Derneği'ne göre: "İki ruhlu kişi, Kaplumbağa Adası'nın yerli toplumlarda uygun ve kabul görmüş bir yeri olan ilk halklarının hepsi değilse de çoğu arasında yaygın olduğuna inanılan başka bir toplumsal cinsiyet rolüne atıfta bulunur. Bu kabul, tüm yaşamın kutsal olduğunu söyleyen ruhani öğretilerde kök salmıştı." Örneğin, winkte kadın gibi olmak anlamına gelen bir Lakota terimidir, nadleehi ise "dönüşenler" anlamına gelen Dine'dir (Navajo) ve dört toplumsal cinsiyet kimliğinden birine atıfta bulunur: eril dişil, eril eril, dişil eril veya dişil dişil .

x-jenda: cinsiyet ikiliğinin dışında kalan kişileri tanımlayan Japonca terim. Hem endoseks hem de interseks kişileri kapsar ve genellikle FTX, MTX ve XTX olarak kısaltılır.

8. Diğer sağlık, hukuk ve araştırma terimleri

cinsiyet kimliğinin yasal olarak tanınması: birçok ülke, trans kişilerin ulusal kimlik kartları veya pasaportlar gibi resmi belgelerde cinsiyetlerini düzeltme hakkını tanır. Avustralya, Bangladeş, Almanya, İzlanda, Hindistan, Nepal, Yeni Zelanda ve Pakistan gibi bazı ülkeler ayrıca resmi belgelerde O, T veya X olarak gösterilen üçüncü bir cinsiyet veya cinsiyet sınıflandırmasını tanır. Bu ulusal yasaların çoğu, trans kişiler ve diğer çeşitli cinsiyet kimliklerine sahip kişiler için erişilemez olmakla eleştirildi.

medeni birliktelik/ yasal partnerlik: iki kişi arasındaki ilişkinin resmi olarak tanınması. Bazı ülkelerde medeni birliktelikler vergi, sosyal güvenlik yardımları, miras planlaması ve tıbbi kararlar ile ilgili olanlar da dahil evliliklerle aynı hakların, yardım ve ayrıcalıkların tümünü olmasa da bazılarını tesis eder. Bazı yerlerde, cinsiyet kimlikleri nedeniyle yasal olarak evlenmelerine izin verilmeyen çiftlere alternatif olarak medeni birliktelikler kuruluyor. Ülkeler, ev içi ortaklıklar(domestic partnership), kayıtlı medeni birliktelik/ partnerlik (registered partnership) ve medeni dayanışma sözleşmeleri (civil solidarity pact) dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere medeni birliktelikleri tanımlamanın farklı yollarına sahiptir.

partner: kişinin romantik ve/veya cinsel olarak ilişki kurduğu bir kişi için cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir terim.

erkeklerle seks yapan erkekler (MSM): kişisel olarak nasıl tanımladıklarına bakılmaksızın, erkek cinsiyeti atanan başkalarıyla cinsel faaliyette bulunan erkek cinsiyeti atanan kişilere geniş bir şekilde atıfta bulunmak için kullanılan terim. Bu kategori, trans kadınlarla veya erkek cinsiyeti atanan non-binary kişilerle seks yapan cis (cisgender) erkekleri tanımlar ve bunun tam tersini de içerir. Cis (cisgender) erkeklerle veya trans kadınlarla seks yapan trans erkekleri içermez.

kadınlarla seks yapan kadınlar (WSW): kişisel olarak nasıl tanımladıklarına bakılmaksızın, kadın cinsiyeti atanan başkalarıyla cinsel faaliyette bulunan kadın cinsiyeti atanan kişilere geniş bir şekilde atıfta bulunmak için kullanılan terim. Örneğin, bu, trans erkeklerle seks yapan cis (cisgender) kadınları veya kadın cinsiyeti atanan non-binary kişileri içerebilir. Cis (cisgender) kadınlarla veya trans erkeklerle seks yapan trans kadınları içermez.

Cinsiyetçilik/ seksizm: bir kişinin cinsiyetine veya toplumsal cinsiyetine dayalı önyargı veya ayrımcılık. Cinsiyetçi tutumlar, toplumsal cinsiyet rollerinin geleneksel klişelerinden/ stereotiplerinden kaynaklanabilir ve herhangi bir cinsiyetten bir kişinin doğal olarak diğerinden üstün olduğu inancını içerebilir.

homo-, bi-, trans- ve interseksfobi: fear of gay or lesbian people, bisexual people, transgender people or intersex people, respectively, which may manifest in exclusionary behaviour, stigma, harassment, discrimination and/or violence. This is often based on stereotypes and may be done in an unconscious way.

heteroseksizm/heteronormativite: viewing heterosexuality as superior, and assuming all people are heterosexual.

nefret suçları: acts that constitute an offence under criminal law and are motivated by bias or prejudice towards particular groups of people. Hate crimes can include threats, property damage, assault and murder.

nefret söylemi: any kind of communication in speech, writing or behaviour that attacks or uses pejorative or discriminatory language with reference to a person or a group on the basis of who they are. In other words, based on their religion, ethnicity, nationality, race, colour, descent, gender or other identity factor. This is often rooted in intolerance and hatred and can be demeaning and divisive in certain contexts.

9. Yararlı kaynaklar

Birleşmiş Milletler, Bilgi Notları, <https://www.unfe.org/learn-more/>.

Birleşmiş Milletler Özgür ve Eşit Kampanyası, “Trans Görünürlüğünü Kutlayın”, <https://youtu.be/67yTgaiblaw>; ve “Tarih Boyunca Cinsel Yönelim ve Toplumsal Cinsiyet Kimliği”, <https://www.unfe.org/sexual-orientation-gender-identity-nothing-new/>.

Asya'da LGBTİ Olmak, Bölgesel Programlar, <https://medium.com/being-lgbti-in-asia>.

Amaze, “Cinsel Yönelim, Davranış ve Kimlik”, <https://youtu.be/LvJETydN8Vc>.

Amaze, “Identidad de género: ser mujer, hombre, trans, o no binario”, <https://www.youtube.com/watch?v=ucDWpGtfHlk>.

Kaynakça

Bu sözlükteki tanımlar, diğerlerinin yanı sıra aşağıdaki kaynaklardan alınmıştır:

IOM SOGIESC Terimler Sözlüğü; Uluslararası Hukukçular Komisyonu (UAD) Yogyakarta İlkeleri plus 10, www.yogyakartaprinciples.org; GLAAD Medya Başvuru Kılavuzu – 9. Baskı, <http://www.glaad.org/reference>; BM Özgür ve Eşit kampanya bilgi notları, <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTFactSheets.aspx>; İnterseks Gençler için interACT Savunucuları, <https://interactadvocates.org>; ve Dijital Transgender Arşivi küresel terimleri, <https://www.digitaltransgenderarchive.net/learn/terms>.

Birleşmiş Milletler. 2019. “Nefret Söylemine İlişkin Strateji ve Eylem Planı”. <https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/UN%20Strategy%20and%20Plan%20of%20Action%20on%20Hate%20Speech%2018%20June%20SYNOPSIS.pdf>.

Madde 19. 2015. “Nefret Söyleminin Açıklaması: Bir Alet Takımı”. <https://www.article19.org/data/files/medialibrary/38231/'Hate-Speech'-Explained---A-Toolkit-%282015-Edition%29.pdf>.

Lai, Cathy. 2020. “‘X也’and ‘Ta’: Çince’de Cinsiyet-Tarafsız Zamirlerin Kademeli Yükselişi”. <https://www.arianalife.com/topics/gender-equality/x%E4%B9%9Fand-ta-the-gradual-rise-of-gender-neutral-pronouns-in-chinese/>.

McNabb, Charlie. 2017. Nonbinary Cinsiyet Kimlikleri. Washington, D.C.: Rowman and Littlefield.

Cheng, Vincent. 2016. “Radikal Eşitlik: Tayvan’ın Üçüncü Sınıf Sosyal Bilgiler Ders Kitaplarında Çince Üçüncü Şahıs Zamirlerinin Kullanımına İlişkin Bir Vaka Çalışması”. *Kültürlerarası İletişim Çalışmaları* 25 (3): 99–111.

Chautabú, Government of Buenos Aires City. n.d. “¿Es lo mismo ser una persona trans, transgénero, travesti, transexual o intersex/intersexual?”. <https://chautabu.buenosaires.gob.ar/salud/info.php?id=63>. Erişim tarihi: 9 Kasım 2021.

Martinez, Juliana. 2021. “Travesti, una breve definición”. *Sentido*, 29 Ocak 2020.

Ek 2: Her bölüm için alıştırmlar

El kitabı öğrenme hedefleri

Bu el kitabındaki alıştırmları tamamladıktan sonra öğrencilerin aşağıdaki hedeflere ulaşmaları beklenir:

1. Cinsel çeşitlilik ve toplumsal cinsiyet çeşitliliği, LGBTİQ+ nüfusun karşı karşıya kaldığı durumlar ve LGBTİQ+ kapsayıcılığına yönelik işyeri politikaları ve uygulamaları ile ilgili kavramlar hakkında gelişmiş bilgi.
2. Herkes için insan onuruna yakışır iş hedeflerine ulaşmada LGBTİQ+ haklarının önemi konusunda artan farkındalık.
3. LGBTİQ+'ların iş ve sosyal çevrelerindeki durumlarının daha iyi anlaşılması.
4. LGBTİQ+'ların iş dünyasına dahil edilmesinde emek bileşenlerinin rolüne ilişkin derin bilgi.
5. Katılımcıların kendi çalışma ortamlarında destekleyebilecekleri ve/veya üstlenebilecekleri en az üç adet eylemi belirlemek için yetenek/kapasite geliştirme.

Alıştırmalar A bölümü: LGBTİQ+'lar ve iş dünyası

Alıştırma A.1

Toplumsal cinsiyet çeşitliliğini bağlam içinde anlamak

Aşağıda, işyerinde LGBTİQ+'ları anlamak için önemli olan toplumsal cinsiyet terimlerinin tanımlarına dair örnekler verilmiştir:

- Toplumsal cinsiyet, belirli bir toplumun doğumda atanan cinsiyete dayalı olarak bireyler için uygun gördüğü sosyal olarak inşa edilmiş rollere, davranışlara, faaliyetlere ve niteliklere atıfta bulunur. Toplumsal cinsiyet zamanla dönüşebilir ve kültürler içinde ve kültürler arasında değişkenlik gösterebilir.
- Toplumsal cinsiyet ifadesi, bir kişinin cinsiyetini fiziksel görünümü aracılığıyla sunmasıdır. Bireyler, başka bir kişinin cinsiyetini yorumlamak için isimler, zamirler, davranışlar, giyim, ses, tavırlar ve/veya bedensel özellikler gibi bir dizi ipucu kullanır. Farklı cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet kimliği veya cinsiyet özelliklerine sahip kişiler, farklı cinsiyet ifadelerine sahip olabilir. Cinsiyet ifadesi, bir kişinin cinsiyet kimliğine uygun olabilir veya olmayabilir.
- Toplumsal cinsiyet kimliği, doğumda kişilere atanan cinsiyete veya toplum tarafından onlara atfedilen cinsiyete karşılık gelsin veya gelmesin, herkesin derinden hissettiği içsel ve bireysel cinsiyet deneyimine atıfta bulunur.
- Toplumsal cinsiyet çeşitliliği, çeşitli toplumsal cinsiyet kimliklerine sahip kişiler de dahil olmak üzere farklı toplumsal cinsiyetlerin eşit şekilde temsil edilmesini ifade eder.

[Ek 1'deki terminoloji bölümüne](#) gidin ve terimleri inceleyin. Onlar sizin için yeni mi? Anlamadıklarınız var mı? LGBTİQ+ kapsayıcılığı, kullanıcılar için sıklıkla yeni kavramlar içerir. Pek çok kültürde ve toplumda bu terimler, oldukça hassas kabul edilen, genellikle konuşulmayan konuları ifade eder. Lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve queer terimleri bazı toplumlarda yabancı olarak kabul edilse de kanıtlar cinsellik ve toplumsal cinsiyet çeşitliliğinin doğada ve tüm kültürlerde, resmi olarak kabul edilmeseler bile var olduğunu göstermektedir.

LGBTİQ+ topluluğu içindeki alt gruplardan birini seçin:

- i. Adını duyduğunuz ama pek tanımadığınız bir grup seçin; örneğin, gey, lezbiyen, trans veya interseks.
- ii. Gey, lezbiyen, trans veya interseks olarak kabul edilen biri için kültürünüze ve bağlamınıza uygun en az beş yerel kelime veya ifadeyi listeleyin.

Şimdi kelimeleri gözden geçirin ve düşünün:

- Kelimelerle ilgili ne fark ettiniz?
- Kendinize sorun: Size düzenli olarak bu kelimeler söylenecekti, kendiniz ve başkalarıyla etkileşiminiz hakkında nasıl hissederdiniz?
- Yerel dilinizde böyle bir ifade yoksa, bu ne anlama geliyor?

Alıştırma A.2

Öğrenmeye devam etmek için C bölümüne gidin ➤

Boş bir kağıdın bir yüzüne aşağıdaki gibi büyük bir matris çizin:

Ayrımcılığa uğradım veya damgalandım	
Durum	Bana kendimi nasıl hissettirdi?
Nasıl tepki verdim?	Bana kim veya ne yardımcı oldu?

Şimdi aşağıdakileri doldurun: Ayrımcılığa uğradım veya damgalandığımı hissettim.

- Durum. Damgalandığınızı veya ayrımcılığa uğradığınızı hissettiğiniz bir durumu açıklayın. Anıya ya da duruma dahil olan insanları hatırlamaya çalışın. Bunu açıklamak için birkaç anahtar kelime veya ifade yazın.
- Bu durum bana kendimi nasıl hissettirdi? Size nasıl hissettirdiğini birkaç anahtar kelime/sıfat ile açıklayın.
- Bu duruma nasıl tepki verdim? Duruma nasıl tepki verdiğinizi veya ne yaptığınızı açıklayın.
- Bana kim ya da ne yardım etti? Size kimin veya neyin yardımcı olduğunu ve nasıl olduğunu açıklayın.

Şimdi kağıdı ters çevirin ve aşağıdaki gibi bir matris çizin.:

Ayrımcılık yaptım veya birini damgaladım	
Durum	Bana kendimi nasıl hissettirdi?
O kişi nasıl tepki verdi?	Sonuç olarak ne değişti? Nasıl?

Şimdi aşağıdakileri doldurun: Birine ayrımcılık yaptım veya onu damgaladım.

- Durum. Başka bir kişiye karşı ayrımcılık yaptığınız veya damgaladığınız bir durumu açıklayın.
- Bana nasıl hissettirdi? Bunun size nasıl hissettirdiğini birkaç anahtar kelime/sıfat ile açıklayın.
- O kişi nasıl tepki verdi? Ona küçük düşürücü veya onaylamayan bir şekilde davrandığınızda, kişinin ne yaptığını açıklayın.
- Sonuç olarak ne değişti? Nasıl? Bu deneyimin sonucu olarak değişen her şeyi açıklayın. Ne ve nasıl?

Bu alıştırmadan ne öğrendik? Bu kişisel bir keşiftir ve başkalarına kağıdı göstermeniz gerekmez. İsterseniz küçük bir tören yapın; örneğin, kağıdı yakmak için güvenli bir yer bulun ve değişiklik yapma ve işyerine açıklık ve çeşitlilik getirme konusundaki rolünüzü düşünün.

Not: Bunun gibi basit bir egzersiz acı verici anıları canlandırabilir. Desteğe veya teselliye ihtiyacınız olması halinde bir arkadaşınızdan, meslektaşınızdan veya aile üyenizden hazır olmasını isteyin.

Öğrenmeye devam etmek için B bölümüne gidin ➤

Alıştırma B Bölümü: Çeşitlilik ve kapsayıcılık

Öğrenmeye devam etmek için C bölümüne geri dönün ➤

Alıştırma B.1

LGBTİQ+ konuları hakkında bilgi için en az iki yerel (durumunuza bağlı olarak ulusal ve hatta bölgesel olabilirler) kaynak belirleyin; örneğin, LGBTİQ+lar ve iş yeri, kaynak kütüphanesi, web sitesi, LGBTİQ+ kuruluşu veya toplumsal cinsiyet çeşitliliği konusunda çalışan insan hakları kuruluşu veya ilgili konularda bilgili ve açık olan kişiler. İletişim bilgilerini bulun ve gelecekte olası kullanım için iletişim bilgilerini hazırda tutun.

ILO Toplumsal Cinsiyet, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Şubesi (GEDI) web sitesine gidin, <https://www.ilo.org/gender/lang--en/index.htm>

Aşağıdaki üç ILO belgesinden en az birini inceleyin. Zaman bir sorunsu dizini, özeti ve sonuçları tarayın:

[“COVID-19 ve İş Dünyası: HIV ile Yaşayan İnsanlara Odaklanma”](#)

[“ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, 2019 \(No. 190\): COVID-19 müdahalesini ve iyileşmesini desteklemek için 12 yol”](#)

[Cinsiyet Eşitliği için Kuantum Sıçraması: Herkes İçin Daha İyi Bir Çalışma Geleceği İçin](#)

Şimdi kendinize sorun:

- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve iş dünyası hakkında ne öğrendiniz? İşyerinde çeşitlilik hakkında bilgi bulma hakkında?
- LGBTİQ+ların sorunları neden ve nasıl toplumsal cinsiyet sorunlarıdır?

Alıştırma B.2

Bir arkadaşınızı, iş arkadaşınızı veya gerekirse bir LGBTQ+ topluluğunun parçası olan birini belirleyin ve bir toplantı talebinde bulunun (şahsen, çevrimiçi veya telefonda). Onlara bu kursu aldığınızı ve onlara birkaç soru sormak istediğinizi söyleyin. Önceden beş soru hazırlayın ve:

- Onlara, söylenen hiçbir şeyi kaydetmeyeceğiniz, yayınlamayacağınız veya rapor etmeyeceğiniz konusunda güvence verin - sözünüzü tutun - ve bunun yalnızca yerel bağlamları anlamanıza yardımcı olmak için kendi aranızda bir konuşma olacağı konusunda güvence verin.
- Toplumunuzdaki ayrımcılıkla ilgili birkaç basit soru sorun. İş yerinde? Bunun işlerini nasıl etkileyebileceği hakkında? Çeşitlilik açısından çalışma ortamında yaşam nasıl iyileşebilir? Duruma bağlı olarak, sohbeti devam ettirmek için birkaç genel soru hazırlayın.
- Saygılı olun ve bazı soruların size basit görünebileceğini ancak ilgili kişiye göre olmadığını farkında olun. Daha sonra, bu soruları sorarken nasıl hissettiğinizi ve neler öğrendiğinizi düşünün.

Öğrenmeye devam etmek için C bölümüne geri dönün ➤

Alıştırmalar C Bölümü

Alıştırma C.1 – Devlet ve devlet alışanları

Ülkeniz hangi uluslararası çalışma standartlarını kanunlaştırdı?

Ülkeye göre:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO::>

Uluslararası sözleşmeye göre:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001::NO::>

C190 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

C111 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312256:NO

CO87 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232:NO

Ülkenizin onayladığı uluslararası anlaşmalardan birini seçin ve ülkeniz için mevcut olan güncel raporu bulun. İşyerinde ayrımcılıkla ilgili bilgi var mı? Çeşitlilik? İş yerinde kapsayıcılık? Toplumsal cinsiyet kapsayıcılığı? LGBTİQ+ kapsayıcılığı?

Düzenli raporlama:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11002::NO::>

ILO uygulama raporları:

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/results-based-management/reporting/lang--en/index.htm>

Alıştırma C.2 – Devlet ve devlet alışanları

Ülkeniz veya şehriniz için son beş yılda yerel bağlamla ilgili bir politika incelemesi seçin; örneğin, bir LGBTİQ+ politikası incelemesi yapıldı mı? Yasal haritalandırma? Hükümet programlarının toplumsal cinsiyet değerlendirmesi? Çeşitlilik değerlendirmesi? Ayrımcılık politikası incelemesi? şiddet veya taciz değerlendirmesine ilişkin politika incelemesi? İş unvanınıza bağlı olarak, ulusal ve hatta bölgesel politika değerlendirmelerine bakmanız gerekebilir.

Bir politika seçtikten sonra:

- Bu gözden geçirme veya değerlendirme işyerindeki çeşitliliği dikkate aldı mı? Toplumsal cinsiyet çeşitliliğini? LGBTİQ+ alışanları?
- Nasıl yapıldığına ve sonuçlarına bakarak ne öğrendiniz?
- Ülkenizdeki işgücüne LGBTİQ+ katılımıyla ilgili somut öneriler buldunuz mu? Bakanlığınızda? Kendi departmanınızda?

Alıştırma C.3 – Devlet ve devlet çalışanları

Ülkenizde işgücüne katılımı ile ilgili politika veya uygulamadaki üç değişiklik örneğini tanımlayın (bakanlık, şehir, ülke veya bölge?). Bu örnekler, toplumsal cinsiyet, engellilik, ayrımcılık, şiddet, taciz veya HIV ve AIDS gibi bir alanda veya kayıt dışı veya dijital ekonomideki kişiler, göçmenler veya azınlık nüfusu gibi belirli bir nüfus dahilinde olabilir.

Örneklerden en az birinin toplumsal cinsiyetle ilgili olduğundan emin olun. Özellikle cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ile ilgili örnekler var mı?

Şimdi, örneklerdeki kişinin sahip olabileceği en az üç olumlu etkiyi listeleyin:

- politika değişikliğinde hedef alınan işçilerin alt nüfusunda;
- iş arkadaşları üzerinde;
- daha geniş bir işgücü düzeyinde.

Bağlantılar ve web aramaları için işyeri dahil etme politikaları, toplumsal cinsiyet, ülke, toplumsal cinsiyet çeşitliliği, LGBT veya LGBTI gibi anahtar kelime kombinasyonlarını deneyin.

Bu el kitabındaki fikirlere ve örnekler dayanarak, mevcut konumunuz, kişisel ilgi alanlarınız ve bağlantılarınız göz önüne alındığında katılabileceğiniz veya üstlenebileceğiniz üç somut faaliyet seçin. Bu öğrenmeyi bir grup sürecinin parçası olarak üstleniyorsanız, en az bir etkinliğin gruptaki diğer kişilerle paylaşılmasını sağlamaya çalışın:

- Karmaşık olması gerekmez. Basit başlayın. Olasılıklar sınırsızdır ve yerel ve kişisel durumunuza bağlı olmalıdır.
- Fikirler birçok şeyi içerebilir ancak mümkün olduğunca kesin olmaya çalışın:
 - Danışma. İşgücünün bir bölümünde LGBTİQ+'lar var mı? Bakanlığınızda var mı?
 - Politika incelemesi. İşyerinde SOGI çeşitliliğine ilişkin ulusal bir politika incelemesi mi? Bakanlığınızda bir toplumsal cinsiyet analizi mevcut mu?
 - Politika incelemesi. İşyerinde SOGI çeşitliliğine ilişkin ulusal bir politika incelemesi mi? Bakanlığınızda bir toplumsal cinsiyet analizi mevcut mu?
 - Mevcut ayrımcılık veya toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını paylaşmanın ve LGBTİQ+'ların işyerine dahil edilmesini mevcut politikalar bağlamında müzakere etmenin yaratıcı yolları?
- Bir önceliğin, kadınlar, HIV ile yaşayan kişiler veya yerli ya da göçmen işçiler gibi diğer ötekileştirilmiş veya dışlanmış topluluklara da nasıl fayda sağlayabileceğini düşünün.
- İşbirliği yapabileceğiniz kişileri belirleyin ve işbirlikçi bir planlama toplantısı için önemli gündem maddelerini belirleyin. Bunu üçlü bir faaliyet haline getirmeye çalışın. İşçi ve işveren örgütlerini ve diğer bakanlıkları dahil edin.

LGBTİQ+ kapsayıcı işyeri politikasını değerlendirmek için örnek kontrol listesi

LGBTİQ+ kapsayıcı işyeri politikasını değerlendirmek için kontrol listesi

Do existing policies:

- İşe alma, eğitim, terfi ve eşit ücrette fırsat eşitliği yoluyla kapsayıcı ve çeşitliliğe sahip bir işgücünü açıkça taahhüt ediyor mu?
- Cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet özellikleri temelinde işyeri tacizini yasaklıyor mu?
- Mümkün olan her yerde cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir dil kullanıyor mu?
- Yardım paketlerinin hem hemcins ilişkileri olan kişiler için hem de heteroseksüel kişiler için eşit şekilde uygulanmasını sağlıyor mu?
- Sağlık sigortası yardımları, trans kişilerin bakım ve cinsiyet uyum süreci masraflarını dışarıda bırakıyor mu? Cinsiyet uyum prosedürlerini kapsıyor mu?

- İkili cinsiyete dayalı işyeri kıyafetleri veya zorunlu üniformaları mevcut mu?
- Cinsiyet ayrımı gözetmeyen tuvaletler ve soyunma odaları tesis ediyor mu ve/veya çalışanların bu tesisleri kendi tanımladıkları cinsiyet kimlikleri doğrultusunda kullanmalarına izin veriyor mu?
- Çalışanların cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri, cinsiyet ifadeleri ve/veya cinsiyet özelliklerine dayalı olarak şiddet, tutuklama veya tacize maruz kalabilecekleri yerlere veya o tip yerlerden iş seyahatleriyle ilgili endişeleri gidermek için bir mekanizma sunuyor mu?
- Şikayetlerle etkili bir şekilde ilgilenmek için bir prosedür tesis ediyor mu?
- İşyerinde açık bir şekilde geçiş sürecine girmek isteyen trans çalışanlar için bir cinsiyet uyum süreci zaman çizelgesi, iş arkadaşları için farkındalık ve duyarlılık eğitimi, yeni isim/cinsiyet zamirlerini kullanmayı reddetmenin nasıl taciz olarak kabul edileceği, ve gizliliğin korunmasını (çalışma arkadaşlarına ne zaman ve nasıl bilgi verileceği, işyeri iletişimde isim ve zamir değişikliği, cinsiyet uyum işlemleri için gerekli sağlık izni) ana hatlarıyla belirtmesi gereken örnek bir işyeri cinsiyet geçiş sürecini içeriyor mu?

İşveren örgütleri ve işverenlere yönelik alıştırmalar

Alıştırma C.1 – İşveren örgütleri ve işverenler

İş yerinizde/şirketinizde/departmanınızda/kuruluşunuzda bir LGBTQI+ toplumsal cinsiyet analizi hayal edin:

- Daha iyi LGBTQI+ kapsayıcılığı işletmenizi nasıl etkileyebilir?
- İş yerinizdeki toplumsal cinsiyet ve/veya çeşitlilik konuları hakkında işçilere, konumunuz ve ülke bağlamınızla ilgili hangi beş soruyu sorabilirsiniz?
- Ülkenize ve iş ortamınıza uygun olan cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğiyle ilgili beş temel soruyu da göz önünde bulundurun?
- Bu analizi nasıl yapabilirsiniz? Bu değerlendirmeyi üstlenebileceğiniz üç yolu ana hatlarıyla belirtin. Taramak? Müzakere? Çevrimiçi? Küçük grup müzakeresi mi? Anonim anket? Diğer konulardaki daha geniş anketin bir parçası mı? Aşağıdakiler hakkında düşünün:
- Kişisel güvenlikle ilgili riskleri tanımlayın? Rahatsızlık?
- Her metodolojinin avantajları nelerdir? Bilgi kalitesi? Güvenilirlik?
- Çeşitli yöntemlerin kombinasyonunu nasıl kullanabilirsiniz?
- Bu bilgiyi nasıl kullanacaksınız? Ne amaçla?

Yöntem	Değer? Avantajlar? Bilgi kalitesi?	Dezavantajları? İlgili riskler	Girişim ve analiz kolaylığı
#1			
#2			
#3			

Yine, istemeden insanları riske atmak istemediğinizi unutmayın. Bu nedenle, kişisel tanımlayıcılar hakkında iki kez düşünebilirsiniz.

Hızlı toplumsal cinsiyet değerlendirme araçları

UN Women, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik ilerlemeyi ve insani yardım bağlamında kadınların güçlendirilmesini değerlendirmek için bir araç geliştirdi. Bu hızlı değerlendirme, liderlik ve katılım, koruma ve güvenlik ile ekonomik refah olmak üzere üç alana odaklanmaktadır.

USAID Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınları Güçlendirme Ofisi ile birlikte çalışan Iris Group, proje planlamasında toplumsal cinsiyet açıklarını belirlemek için Toplumsal Cinsiyet Analizi ve

Entegrasyon Matrisi adlı bir araç oluşturmuştur. Bir çerçeve olarak kullanıldığında, toplumsal cinsiyet değerlendirmelerinin sonuçlarını uygun proje müdahaleleriyle eşleştirerek istenen sonuçlara ulaşılmasına yardımcı olur.

Kaynak: BM Kadın, “BM Kadın Hızlı Değerlendirme Aracı: İnsani Bağlamlarda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlenmesi Sonuçlarını Değerlendirmek”. El Kitabı Notu, 2020

Alistırma C.2 – İşveren örgütleri ve işverenler

İşyerinizde/şirketinizde/yerel bağlamınızla ilgili son beş yıldaki işyerinde bir politika incelemesi seçin; örneğin toplumsal cinsiyetle ilgili bir değerlendirme yapıldı mı? Çeşitlilik? Taciz? Bir ayrımcılık politikası incelemesi? Kayıt dışı veya dijital sektöre ilişkin bir değerlendirme? İş yerinize bağlı olarak kurumsal, ulusal ve hatta bölgesel politika değerlendirmelerine bakmanız gerekebilir.

Bu incelemeyi/değerlendirmeyi dikkate alın. Bu çalışma, LGBTİQ+ çalışanları dikkate aldı mı? Bu çalışmanın nasıl yapıldığına ve sonuçlarına bakarak ne öğrendiniz? İş yerinizde LGBTİQ+ kapsayıcılığıyla ilgili somut öneriler buldunuz mu?

Alistırma C.3 – İşveren örgütleri ve işverenler

Şirketinizde işyerinde kapsayıcılıkla ilgili politika veya uygulamadaki üç değişiklik örneğini tanımlayın (kuruluş, ülke, bölge). Aranacak politika veya uygulama türleri toplumsal cinsiyet, ayrımcılık, şiddet ya da tacizle ilgili veya engelliler ya da HIV ile yaşayan kişiler ve/veya göçmen işçiler gibi belirli bir nüfus içinde olabilir.

Örneklerden en az birinin toplumsal cinsiyetle ilgili olduğundan emin olun. Cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliği (SOGI) ile ilgili örnekler var mı?

Şimdi örneğin sahip olabileceği en az üç olumlu etkiyi listeleyin:

- şirket düzeyinde (örneğin, organizasyonel performans, yenilik, yetenek işe alımı);
- dahil etmeye çalıştığı çalışan grubu üzerinde (örneğin, esenlik ve motivasyon);
- iş arkadaşları üzerinde.

Bağlantılar ve web aramaları için işyeri kapsayıcılık politikaları, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet çeşitliliği, LGBT veya LGBTI gibi anahtar kelime kombinasyonlarını deneyin.

Bu el kitabındaki fikirlere ve örneklerle dayanarak, şirketin genel durumu ve ihtiyaçları göz önüne alındığında üstlenilebileceğiniz üç somut eylem seçin. Hangi eyleme katılacağınıza karar verirken mevcut konumunuzu, kişisel ilgi alanlarınızı ve bağlantılarınızı dikkate alabilirsiniz. Bu öğrenmeyi bir grup sürecinin parçası olarak üstleniyorsanız, en az bir etkinliğin gruptaki diğer kişilerle paylaşılmasını sağlamaya çalışın:

- Karmaşık olması gerekmez. Basit başlayın. Olasılıklar sınırsızdır ve yerel ve kişisel durumunuza bağlı olmalıdır.
- Fikirler birçok şeyi içerebilir ancak mümkün olduğunca kesin olmaya çalışın:
 - Danışma. İş yerinizde LGBTİQ+ kişiler var mı? Topluluğunuzda?
 - Temsil. Yönetim? Yönetim Kurulu? Kadro? LGBTİQ+ organizasyonu? İşçi örgütü?
 - Politika incelemesi. İşyerinizde bir toplumsal cinsiyet analizi. İşyerindeki çeşitliliğin hızlı bir analizi? Sendikada LGBTİQ+ kişiler var mı? İşgücünde?
 - Mevcut ayrımcılık politikalarını paylaşmanın ve müzakere etmenin yaratıcı yolları?
- Bir önceliğin, HIV ile yaşayan kişiler veya yerli ya da göçmen işçiler gibi kadınlara veya ötekileştirmiş ya da dışlanmış topluluklara da nasıl fayda sağlayabileceğini düşünün.
- İşbirliği yapabileceğiniz ortakları belirleyin ve işbirlikçi bir planlama toplantısı veya ortak faaliyetler için önemli gündem maddelerini belirleyin. Benzer fikirlere sahip şirketlerle potansiyel işbirliği konusunda bir işveren kuruluşuna danışmayı düşünün.

İşçi örgütleri ve işçiler için alıştırmalar

Alıştırma C.1 - İşçi örgütleri ve işçiler

Aşağıdaki bağlantılardan veya kılavuzdaki diğer bağlantılardan en az bir web sitesi seçin ve ülkenizdeki veya bölgenizdeki LGBTIQ+ çalışanlarla ilgili en son bilgilere bakın. Yerel durum hakkında size ne söylüyor?

<https://ilga.org/maps-sexual-orientation-laws>

<https://www.ohchr.org/en/issues/sexualorientationgender/pages/index.aspx>

Sendikanızın LGBTIQ+ katılımıyla ilgili bilgileri veya politikaları var mı?

Topluluğunuza ve işyerinize bakmak için bir dakikanızı ayırın. Fiziksel olarak bakamayabilirsiniz, ancak geçmiş gözlemlerden değerlendirebilirsiniz:

- İnsanlar cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet çeşitliliği ile ilgili konularda nasıl konuşuyor? Mizah? Dil? şaka ya da biraz alay gibi görünen bir şey diğer insanları nasıl etkileyebilir? Bazen durum sadece bilinmeyen veya alışılmadık olandan rahatsızlık duymaktır.
- Sendikanızı çeşitliliği daha kapsayıcı hale getirmek için küçük bir değişikliği nasıl gerçekleştirebilirsiniz?
- LGBTIQ+ kişiler veya diğerleri için?
- LGBTIQ+ kapsayıcılığının hangi yönlerini ele almanız gerekiyor?
- Topluluğunuzda LGBTIQ+ kapsayıcılığının önünde belirli engellerle karşılaşan belirli nüfuslar var mı (göçmenler, kayıt dışı ekonomi, dijital platform ekonomisi?)?

Alıştırma C.2 – İşçi örgütleri ve işçiler

Sendikanız veya işçi örgütünüzün tarafından bir toplumsal cinsiyet veya çeşitlilik değerlendirmesi veya politika incelemesi yapıldı mı? LGBTIQ+'ların dahil edilmesini ele aldı mı?

Sendikanızda/örgütünüzde bir LGBTIQ+ toplumsal cinsiyet analizi hayal edin:

- İşyerindeki toplumsal cinsiyet ve/veya çeşitlilik sorunları hakkında işiniz ve ülke bağlamınızla ilgili olarak işçilere sorabileceğiniz beş soru?
- Ülkenize ve çalışma bağlamınıza uygun SOGI hakkında beş temel soruyu da ele alın?
- Bu analizi nasıl yapabilirsiniz? Bu değerlendirmeyi üstlenebileceğiniz üç yolu ana hatlarıyla belirtin. Taramak? Müzakere? Daha geniş bir anketin parçası mı? Çevrimiçi? Küçük grup müzakeresi? Anonim anket? Aşağıdakiler hakkında düşünün:
 - Kişisel güvenlikle ilgili riskleri tanımlayın? Rahatsızlık?
 - Her metodolojinin avantajları nelerdir? Bilgi kalitesi? Güvenilirlik?
 - Bir yöntem kombinasyonunu nasıl kullanabilirsiniz?
- Bu bilgiyi nasıl kullanacaksınız? Ne amaçla?

Yöntem	Değer? Avantajlar? Bilgi kalitesi?	Dezavantajları? İlgili riskler	Girişim ve analiz kolaylığı
#1			
#2			
#3			

Yine, istemeden insanları riske atmak istemediğinizi unutmayın. Bu nedenle, kişisel tanımlayıcılar hakkında iki kez düşünebilirsiniz.

Sendikanızda/şehrinizde/ülkenizde şiddetle ilgili konularda, özellikle şiddetin işyeri uyumu ve üretkenlik üzerindeki etkileri konusunda kimin çalışma yaptığını belirleyin. Kim:

- Yasal değişiklik/toplu pazarlık için lobicilik yapıyor?
- Şiddeti ve iş dünyasını araştırıyor?
- Kadına şiddet konusunda çalışıyor? Şiddet ve göçmen nüfus? Şiddet ve çeşitlilik? Şiddet ve SOGI? Ve hangi organizasyon? Departman? Ajans?

Gelecekteki olası kullanımlar için bunları saklayın..

Alıştırma C.3 – İşçi örgütleri ve işçiler

Bu el kitabının çalışmasına dayalı olarak iş arkadaşlarınızla üstlenebileceğiniz bir bilinçlendirme oturumu için önemli noktalar hazırlayın (örneğin, her biri üç ila beş önemli nokta içeren üç PowerPoint slayt gösterisi (PPT) ve ülkenizdeki LGBTQ+’ların mevcut durumunun ne olduğuna dair son bir slayt). Örneğin:

- Hangi temel ulusal politikalar işyerinde ayrımcılık ve/veya çeşitlilikle ilgilidir?
- İşyerinde LGBTQ+ kapsayıcılığının faydası nedir? Bu, işinizi nasıl etkileyebilir? Sendikanızı?
- İş yerinizde kapsayıcılığı geliştirmek için bu kılavuzdan hangi üç temel ama uygulanabilir fikri önerirsiniz?
- Diğer sendikalar ne yapıyor?

Bu kılavuzdaki fikirlere ve örneklerle dayanarak, mevcut konumunuz, kişisel ilgi alanlarınız ve bağlantılarınız göz önüne alındığında katılabileceğiniz veya üstlenebileceğiniz üç somut faaliyet seçin. Bu öğrenmeyi bir grup sürecinin parçası olarak üstleniyorsanız, en az bir etkinliğin gruptaki diğer kişilerle paylaşılmasını sağlamaya çalışın:

- Karmaşık olması gerekmez. Basit başlayın. Olasılıklar sınırsızdır ve yerel ve kişisel durumunuza bağlı olmalıdır.
- Fikirler birçok şeyi içerebilir ancak mümkün olduğunca kesin olmaya çalışın:
 - Danışma. İş yerinizde LGBTQ+’lar var mı? Topluluğunuzda?
 - Temsil. Yönetim? Sendika yönetimi? Çalışanlar? LGBTQ+ organizasyonu? İşveren?
 - Politika incelemesi. Toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde toplumsal cinsiyet analizi. İşyerindeki çeşitliliğin hızlı bir analizi? Sendikada LGBTQ+’lar var mı? İşgücü?
 - Mevcut ayrımcılık politikalarını paylaşmanın ve müzakere etmenin yaratıcı yolları?
- Bir önceliğin, kadınlar, HIV ile yaşayan kişiler veya yerli ya da göçmen işçiler gibi diğer ötekileştirilmiş veya dışlanmış topluluklara da nasıl fayda sağlayabileceğini düşünün.
- İşbirliği yapabileceğiniz ortakları belirleyin ve işbirlikçi bir planlama toplantısı için önemli gündem maddelerini belirleyin. Bunu üçlü bir faaliyet haline getirmeye çalışın. Diğer işçi örgütlerini ve/veya işveren örgütlerini ve ilgili bakanlıkları dahil edin.

Ek 3: Yöneticiler, eğitimciler, insan kaynakları personeli ve politika yapımcılar için notlar

Bu ek, eğitimciler, insan kaynakları personeli, yöneticiler, mağaza görevlileri veya grup öğrenme deneyimini kolaylaştırıcıları için öneriler sunar. El kitabı, kendi kendine öğrenme el kitabı anlamına gelir ancak öğrenme, fikirleri uygulamayı ve başkalarıyla etkileşimi de içerir. Kılavuzu kullanırken insanların bağlantı kurması için fırsatlar sağlamak isteyebilirsiniz. Alıştırmalarda bazı öneriler verilmektedir (Giriş bölümüne de bakın).

Ortak bir öğrenme sürecinde dikkate alabileceğiniz bazı hususlar:

- Potansiyel katılımcıları küçük gruplarda alın (ideal olarak beşten fazla değil), böylece en azından konuları tartışarak ve her bölümün sonunda toplu olarak alıştırmalar yaparak birlikte çalışabilsinler. Gruplar, farklı geçmişlere sahip insanlardan oluşabilir, ancak aynı şirkete/sendikaya üye olmak, ilgili işyerlerinde benzer pozisyonlarda olmak veya kuruluşa yeni katılmış olmak gibi iş hayatlarında bazı örtüşmeler sağlamak iyidir.
- Kolektif öğrenme sürecinin önemli yönleri, ortak bir çalışma programı planlamak, herkesle ilgili görevler için özel odak soruları geliştirmek ve basit araştırma görevlerinde ve geri bildirim oturumlarında ve tartışmalarda işbölümü sağlamaktır. Bazı hususlar yerel koşullara veya grup dinamiklerine bağlı olacaktır. Örneğin, grup kişisel amaçlarını paylaşmak isteyip istemediğine karar verebilir.
- Mümkünse metni, alıştırmaları ve önemli bağlantıları gözden geçirin. Alıştırmaları ulusal, yerel veya şirket çapında bağlantılar ve kaynak materyallere yapılan diğer referanslarla zenginleştirerek bunları kolayca erişilebilir hale getirebilirsiniz.
- Önemli web sayfalarını, kaynak kitaplıklarını, yerel önemli kişileri veya kuruluşlarını, yerel LGBTIQ+ bağlantılı kuruluşları ve/veya şehrinizde, ülkenizde veya bölgenizde çeşitlilik ve kapsayıcılık üzerinde çalışan ajansları veya departmanları içerebilecek yerel kaynakları tanımlayın.
- Katılımcıları, kişisel gelişimleri, karşılaşılabilecekleri sorunlar veya alıştırmaları tamamlarken yaşadıkları problemler hakkında denetleyin. Grup, daha kapsamlı öğrenmeyi kolaylaştırmak için ödevlerini paylaşmak isteyip istemediklerine karar verebilir. Dışarıdan kolaylaştırıcı bir destek gerekebilir, ancak genel olarak öğrenme kendi kendini açıklayacak şekilde tasarlanmıştır. Bazı alıştırmalar kişiseldir ancak tartışmalar için bir başlangıç olabilir. Bu size kendinizi nasıl hissettirdi? Ne öğrendiniz? Başkalarına ne tavsiye edersiniz? Artan anlayışınız kendi işinizi nasıl etkileyebilir?

Ek 4: İşyerinde şiddet ve taciz biçimleri

Şiddet ve tacizin birçok biçimi vardır. 190 sayılı ILO Sözleşmesi (C190), herkesin “kişinin psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığını, onurunu, ailesini ve sosyal çevresini etkileyen” şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma hayatına hakkı olduğunu kabul eder. ILO, İşle İlgili Şiddet ve Mevcut Anketlere Entegrasyonunda¹⁰⁶, LGBTQ+’lar dahil herkese uygulanabilecek farklı şiddet biçimlerini tanımlar:

Fiziksel şiddet:

Fiziksel zararlar sonuçlanan başka bir kişiye veya gruba karşı fiziksel güç kullanmak. Bir kişiye fiziksel yaralanma veya saldırı girişimini içerir.

Psikolojik şiddet:

Taciz, tehdit, küfürü dil ve zorbalık içerir. Örneğin, LGBTQ+’lar sıklıkla gasp ve aşağılayıcı dil tehditlerine maruz kalır.

Cinsel şiddet:

Herhangi bir cinsel eylem, cinsel eylemi yapmaya teşebbüs, istenmeyen cinsel yorumlar veya yaklaşımlar veya şiddet kullanarak bir kişinin cinselliğine yönelik eylemler.

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz:

Cinsel taciz de dahil olmak üzere, kişilere cinsiyetleri veya toplumsal cinsiyetleri nedeniyle yöneltilen veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyete sahip kişileri orantısız bir şekilde etkileyen her türlü şiddet ve taciz¹⁰⁷. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, duygusal, cinsel, fiziksel ve ekonomik taciz veya ayrımcılığı içerir.

"Cinsel yönelimleri veya cinsiyet kimlikleri nedeniyle insanlara yönelik saldırılar, genellikle toplumsal cinsiyet normlarına meydan okuyanları cezalandırma arzusuyla yönlendirilir ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin bir biçimi olarak kabul edilir".¹⁰⁸

Aşağıdakiler de dahil olmak üzere şiddetle ilgili ILO kaynaklarına bakın:

- Tanımları, temel ilkeleri ve bu koruma altına alınan önlemleri açıklayan C190 ve beraberindeki Tavsiye 206 hakkında ILO kılavuzu, , https://www.ilo.org/global/topics/violenceharassment/resources/WCMS_814507/lang--en/index.htm.
- İş yerinde şiddet ve tacizi ele alan programlara engellilerin dahil edilmesini teşvik etmeye ilişkin ILO bilgi notu, https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_830386/lang--en/index.htm.
- Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları hakkında ILO küresel raporu, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751832/lang--en/index.htm.
- İşle ilgili şiddet ve bunun mevcut anketlere entegrasyonu hakkında ILO belgesi, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf.

¹⁰⁶ ILO, İşle İlgili Şiddet ve Mevcut Araştırmalara Entegrasyonu (Uluslararası Çalışma Ofisi 2013).

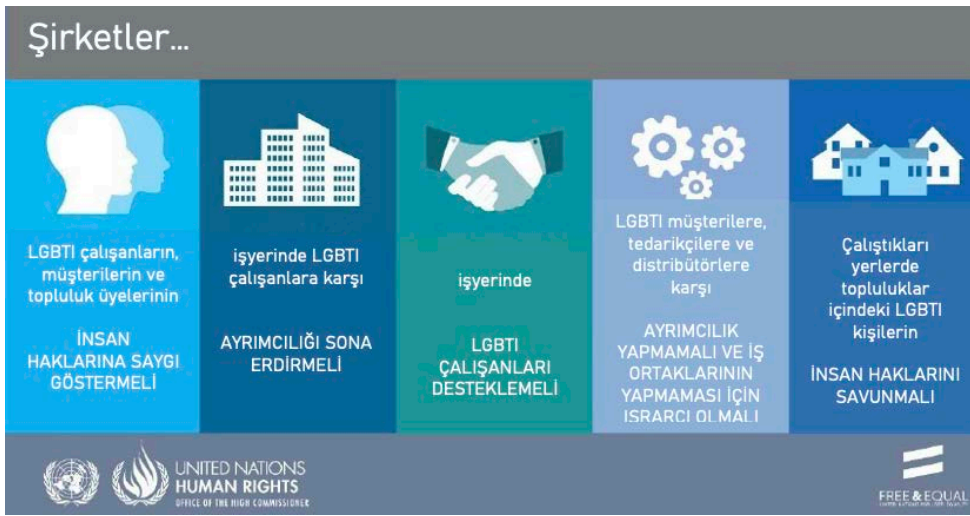
¹⁰⁷ ILO, "C190 – Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, 2019 (No. 190)", Uluslararası Çalışma Standartları hakkında NORMLEX Bilgi Sistemi.

¹⁰⁸ ILO, İşle İlgili Şiddet ve Mevcut Araştırmalara Entegrasyonu (Uluslararası Çalışma Ofisi 2013).

Ek 5: LGBTİQ+'lara yönelik ayrımcılığı azaltmak amacıyla işletmeler için davranış standartları

Şirketlerin insan hakları taahhütlerini uygulanabilir eylemlere dönüştürmelerine yardımcı olan OHCHR Davranış Standartları, Lezbiyen, Gey, Bi, Trans ve İnterseks Kişilere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele: İş Davranış Standartları 2017 yayınında belirtilmiştir,

<https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>



Beş standart

Her zaman

1. İnsan haklarına saygı gösterin

Tüm işletmelerin, faaliyetlerinde ve iş ilişkilerinde LGBTİ'lerin hakları da dahil insan haklarına saygı gösterme yükümlülüğü mevcuttur. Politika geliştirmeleri, gerekli özeni göstermeleri ve kararlarının veya faaliyetlerinin insan haklarından yararlanmayı olumsuz etkilediği durumlarda bu etkileri gidermeleri beklenmektedir. İşletmeler ayrıca insan hakları standartlarına uyumu izlemek ve iletmek için mekanizmalar oluşturmalıdır. Ayrımcı yasalara ve uygulamalara sahip ülkeler de dahil olmak üzere, LGBTİ kişilere yönelik daha yüksek düzeyde insan hakları ihlallerinin belgelendiği yerlerde, şirketlerin bu bireylerin haklarına saygı göstermelerini sağlamak için kapsamlı durum tespiti yapmaları gerekecektir.

İşyerinde

2. Ayrımcılığı ortadan kaldırın

İşletmelerin iletişimde olduğu çalışanlar ve diğer kişiler ayrımcılığa uğramama hakkına sahiptir. İşletmeler, işe alma, istihdam, çalışma koşulları, yan haklar, mahremiyete saygıyla şiddet ve tacize yönelik muamelede ayrımcılık yapılmamasını sağlamalıdır.

3. Destek verin

LGBTİQ+'lar, aynı zamanda çalışan, yönetici, iş sahibi, müşteri ve topluluk üyeleridir ve yine de pek çoğu, işyerinde kabul görme ve işyerine dahil olma konusunda zorlu engellerle karşı karşıyadır. İşletmelerin, LGBTİ çalışanlarının onurlu ve damgalanmadan çalışabilmeleri için olumlu ve onaylayıcı bir ortam sağlamaları bekleniyor. Bu standart, işletmelerin eşit faydaların ötesine geçmesini ve kapsayıcılığı tesis etmek için LGBTİ'lerin belirli iş yeri ihtiyaçlarını ele almayı da içeren adımlar atmasını gerektirir.

Çalışma hayatında

4. Diğer insan hakları ihlallerini önleyin

İşletmeler, LGBTİ tedarikçilerine, distribütörlerine veya müşterilerine karşı ayrımcılık yapmadıklarından emin olmalıdır. İş ilişkilerinde ortakları tarafından ayrımcılık yapılmasını önlemelidirler. Bir iş ortağı LGBTİ'lere karşı ayrımcılık yaptığında, işletmeler bunun olmasını önlemek için kendi nüfuzlarını kullanmalıdır. Bu, LGBTİ'lere yönelik ayrımcılıktan kaçınmanın ve şiddet, zorbalık, korkutma, kötü muamele ve şiddete teşvikin veya bir şirketin ürünleri, hizmetleri veya iş ilişkileri aracılığıyla karışabileceği diğer suiistimalleri ele almanın ötesini görmek anlamına gelir. Ayrıca, LGBTİ müşterilerinin ürün ve hizmetlere erişimini sağladıklarından da emin olmalıdırlar.

Toplumda

5. Kamusal alanda hareket edin

İşletmeler, faaliyet gösterdikleri ülkelerde insan hakları ihlallerini durdurmaya katkıda bulunmak için kendi nüfuzlarını kullanmaya teşvik edilir. Bunu yaparken, yasal çerçevelerin ve uygulamaların LGBTİ'lerin insan haklarını ihlal ettiği durumlarda alabilecekleri yapıcı yaklaşımları belirlemek için yerel topluluklara ve kuruluşlara danışmalıdırlar. Bu tür adımlar, LGBTİ haklarını geliştiren ve kötü niyetli hükümet eylemlerinin geçerliliğine veya uygulanmasına karşı çıkan kuruluşlar için kamu savunuculuğu, toplu eylem, sosyal diyalog ve mali ve aynı desteği içerebilir. Ayrımcı yasalara ve uygulamalara sahip ülkeler de dahil olmak üzere yüksek düzeyde ihlalin belgelendiği yerlerde işletmelerin, LGBTİ'lerin haklarına saygı göstermelerini sağlamak için daha kapsamlı bir durum tespiti yapması gerekecektir.

Ek 6: Veri toplama soruları için örnek

İş gücünüzü tanımak ve LGBTİQ+ kapsayıcılığındaki ilerlemeyi takip etmek için veri toplama ile ilgili Bölüm C'ye gidin. Aşağıdakiler bir ankete dahil edilebilecek sorulardır. Durumunuza, işyerinize, sendikanıza veya işgücünüze uygun olanları seçin. Etik soruların C.1 bölümünde belirtildiği gibi ele alındığından emin olun. Aşağıdaki soruları gerektiği şekilde ve LGBTİQ+ çalışanları ve/veya yerel kuruluşlarla istişare ederek uyarlayın. Sorulara yönelik kaynaklar için birçok test edilmiş seçenek vardır. Bu, Avustralya İnterseks İnsan Hakları'dan uyarlanmıştır.

Cinsel yönelim

Cinsel yönelim, kişinin bireylere karşı derin duygusal veya cinsel çekimini, samimi ve cinsel ilişki kapasitesini ifade eder.

1. Lütfen ilgili olanı seçin. Benim cinsel yönelimim:

- a. Heteroseksüel
- b. Gey
- c. Lesbien
- d. Biseksüel
- e. Listelenmeyen diğer cinsel yönelim
- f. Emin değilim
- g. Cevaplamamayı tercih ediyorum

2. Lütfen ilgili olanı seçin:

- a. İşyerinde cinsel yönelimim konusunda açığım
- b. Cinsel yönelimimi yalnızca güvendiğim iş arkadaşlarım bilir
- c. İş yerinde cinsel yönelimim konusunda ihtiyatlı olmayı tercih ederim
- d. Diğer
- e. Cevaplamamayı tercih ediyorum

3. Please select as relevant:

- a. İşyerim hemcinsim olan partnerimi biliyor
- b. İşyerim aynı cinsiyetten çiftler için eşit haklar sunuyor
- c. İş yerim aynı cinsiyetten çiftler için eşit haklar sunmuyor
- d. Diğer
- e. Cevaplamamayı tercih ediyorum

Cinsiyet kimliği

Cinsiyet kimliği, bedenin kişisel algısı da dahil olmak üzere (özgürce seçilirse, bedensel görünümün veya işlevin tıbbi, cerrahi veya diğer yollarla uyumlanmasını içerebilir) ve giyim, konuşma ve tavırlar dahil diğer cinsiyet ifadeleri de dahil olmak üzere doğumda atanan cinsiyete tekabül eden veya etmeyen, her kişinin derinden hissettiği içsel ve bireysel cinsiyet deneyimini ifade eder.

4. Lütfen ilgili olanı seçin. Kendi toplumsal cinsiyetimi ... olarak deneyimliyorum:

- a. Erkek
- b. Kadın
- c. c.Non-binary
- d. Listelenmeyen başka bir toplumsal cinsiyet kimliği
- e. Emin değilim
- f. Cevaplamamayı tercih ediyorum

5. Lütfen ilgili olanı seçin:

- a. cinsiyet kimliğim, doğumda bana atanan cinsiyetle uyumlu
- b. cinsiyet kimliğim, doğumda bana atanan cinsiyetle uyumlu değil
- c. Emin değilim
- d. Cevaplamamayı tercih ediyorum

6. Lütfen ilgili olanı seçin:

- a. Yasal olarak atanan cinsiyetim, cinsiyet kimliğimle uyumlu
- b. Yasal olarak atanan cinsiyetim cinsiyet kimliğimden farklı
- c. Emin değilim
- d. Cevaplamamayı tercih ediyorum

7. Cinsiyet kimliğiniz doğumda size atanan cinsiyetle uyuşmuyorsa aşağıdakileri cevaplayın:

7.1. Lütfen ilgili olanı seçin:

- a. İşyerinde toplumsal cinsiyet kimliğim konusunda açığım
- b. cinsiyet kimliğimi yalnızca güvendiğim iş arkadaşlarım biliyor
- c. İşyerinde cinsiyet kimliğimi gizlemeyi tercih ederim
- d. Diğer
- e. Cevaplamamayı tercih ediyorum

7.2. Lütfen ilgili olanı seçin.

- a. Sosyal veya fiziksel cinsiyet geçiş/ uyum sürecindeyim
- b. Evet
- c. Hayır
- d. Emin değilim
- e. Cevaplamamayı tercih ediyorum

7.3.1 Lütfen ilgili olanı seçin. Bu iş yerindeyken sosyal veya fiziksel olarak cinsiyet uyum/ geçiş süreci yaşamak için adımlar attım:

- a. Evet
- b. Hayır
- c. Emin değilim
- d. Cevaplamamayı tercih ediyorum

7.3.2 Lütfen ilgili olanı seçin. Cinsiyet geçiş/ uyum sürecinde yöneticiniz tarafından ne kadar desteklendiğinizi hissettiniz?

- a. Çok desteklenmiş
- b. Desteklenmiş
- c. Nötr
- d. Desteklenmemiş
- e. Hiç desteklenmemiş

7.3.3. Yöneticiniz, cinsiyet uyum sürecinizde daha fazla destek olmak için neyi farklı yapabilirdi?

.....

.....

.....

7.3.4. Lütfen ilgili olanı seçin. Geçiş döneminiz boyunca iş arkadaşlarınızdan ne kadar destek gördünüz?

- a. Çok desteklenmiş
- b. Desteklenmiş
- c. Nötr
- d. Desteklenmemiş
- e. Hiç desteklenmemiş

7.3.5. İş arkadaşlarınız, cinsiyet uyum döneminizde daha fazla destek olmak için neyi farklı yapabilirdi?

.....

.....

.....

8. Lütfen ilgili olanı seçin. Meslektaşlarınızdan size farklı bir ad, cinsiyet veya şahıs zamiri ile atıfta bulunmalarını istediyseniz, buna ne sıklıkla saygı duyarlar?

- a. Çoğu zaman
- b. Her zaman
- c. Bazen
- d. Nadiren
- e. Asla

9. Lütfen ilgili olanı seçin. Sağlık sigortanız, herhangi bir cinsiyet uyum tedavisiyle ilgili masrafları yeterince karşılıyor mu?

- a. Tüm cinsiyet/ beden uyum tedavilerini kapsar
- b. Bazı cinsiyet / beden uyum tedavilerini kapsar
- c. Cinsiyet / beden uyum tedavilerini kapsamaz
- d. Emin değilim
- e. Cevaplamamayı tercih ediyorum

Cinsiyet özellikleri

İnterseks kişiler, erkek veya kadın bedenlerinin tipik cinsiyet ikililiği kavramlarına uymayan cinsel anatomi, üreme organları, hormonal modeller ve/veya kromozomal modeller dahil olmak üzere fiziksel veya biyolojik cinsiyet özellikleriyle doğarlar. Bu özellikler doğumda belirgin olabilir veya daha sonra, genellikle ergenlik döneminde ortaya çıkabilir.

10. Lütfen ilgili olanı seçin. İnterseks varyasyonunuz var mı?

- a. Evet
- b. Hayır
- c. Emin değilim
- d. Cevaplamamayı tercih ediyorum

11. 10. soruya evet yanıtı veriyorsanız:

- a. İşyerimde interseks durumum konusunda açığım
- b. İnterseks durumum yalnızca güvendiğim iş arkadaşlarım bilir
- c. İşyerimde interseks çeşitliliğim konusunda ihtiyatlı olmayı tercih ederim.
- d. Diğer
- e. Cevaplamamayı tercih ediyorum

12. 10. soruya evet yanıtı veriyorsanız. Çalışma ortamınızda veya düzenlemelerinizde değişiklik yapmanız gerekiyor mu?

- a. Evet
- b. Hayır
- c. Emin değilim
- d. Cevaplamamayı tercih ediyorum

13. 12. soruya evet yanıtı veriyorsanız. Halihazırda bir iş yeri değişikliği talebinde bulundunuz mu?

- a. Evet
- b. Hayır

14. 13. soruya evet yanıtı veriyorsanız. İşyerinde düzeltme talep edildiye, bu yapıldı mı?

- a. Evet
- b. Hayır

15. 14. soruya evet yanıtı veriyorsanız. Yapıldıysa tatmin edici mi?

- a. Evet
- b. Hayır

İşyeri tacizi

16. Lütfen ilgili olanı seçin. İşyerinde LGBTİQ+'lar hakkında aşağılayıcı sözler veya şakalar duydunuz mu?

- a. Evet
- b. Hayır
- c. Emin değilim
- d. Cevaplamamayı tercih ediyorum

17. Lütfen ilgili olanı seçin. (gerçek veya algılanan) cinsel yöneliminiz, cinsiyet kimliğiniz, cinsiyet ifadeniz veya cinsiyet özellikleriniz temelinde fiziksel tacize uğradınız mı?

- a. Evet
- b. Hayır
- c. Emin değilim
- d. Cevaplamamayı tercih ediyorum

18. Lütfen ilgili olanı seçin. (Gerçek veya algılanan) cinsel yöneliminiz, cinsiyet kimliğiniz, cinsiyet ifadeniz veya cinsiyet özellikleriniz temelinde sözlü tacize uğradınız mı?

- a. Evet
- b. Hayır
- c. Emin değilim
- d. Cevaplamamayı tercih ediyorum

19. Lütfen ilgili olanı seçin. İş yeri taciziyle ilgili mevcut şikayet mekanizmalarını kullandınız mı?

- a. Evet
- b. Hayır
- c. Emin değilim
- d. Öyle bir mekanizmanın varlığından haberdar değilim
- e. Cevaplamamayı tercih ediyorum

20. Lütfen ilgili olanı seçin. Şikayetiniz tatmin edici bir şekilde çözüldü mü?

- a. Evet
- b. Hayır
- c. Emin değilim
- d. Cevaplamamayı tercih ediyorum

Ek kaynaklar:

Avustralya Interseks İnsan Hakları, "Formlar ve Veri Toplama", <https://ihra.org.au/forms/>.

Unison, "LGBT işgücü izleme", Bilgi Formu, 2019.

Ek 7: El kitabı öğrenme değerlendirme

Öğrenme sürecinin sonunda yapılacak. Bu zorunlu değildir, ancak el kitabının paylaşılması ve kullanılması üzerine ek olarak derinlemesine düşünme amacıyla kullanılması hedeflenmiştir.

1. El kitabındaki alıştırmaların çoğunu okudum ve yaptım:

- a. Evet
- b. Hayır
- c. Cevap vermemeyi tercih ederim

2. 1'in en az ve 5'in en çok olduğu 1-5 arası ölçekte, mevcut iş yükünüz için el kitabının alaka düzeyini nasıl değerlendirirsiniz?

1 2 3 4 5

3. 1'in en az ve 5'in en çok olduğu 1-5 arası ölçekte, el kitabının iş yeriniz için uygunluğunu nasıl değerlendirirsiniz?

1 2 3 4 5

4. 1'in en az ve 5'in en çok olduğu 1-5 arası ölçekte, el kitabının ülkeniz için uygunluğunu nasıl değerlendirirsiniz?

1 2 3 4 5

5. 1'in en az ve 5'in en çok olduğu 1-5 arası ölçekte, el kitabının anlaşılma kolaylığını nasıl değerlendirirsiniz?

1 2 3 4 5

6. 1'in en az ve 5'in en çok olduğu 1-5 arası ölçekte, alıştırmaların ve ödevlerin yararını nasıl değerlendirirsiniz?

1 2 3 4 5

7. 1'in en az ve 5'in en çok olduğu 1-5 arası ölçekte, alıştırmaların ve ödevlerin uygunluğunu nasıl değerlendirirsiniz?

1 2 3 4 5

8. Bu el kitabını uygularken veya sonrasında herhangi bir LGBTİQ+ kapsayıcılık faaliyetine katıldınız mı?

Evet Hayır

Öyleyse, hangisi.....

9. Genel yorumlar:

.....

.....

.....

10. Öğrenme el kitabıyla ilgili öneriler:

.....

.....

.....

Ek 8: Saha testine katılanlara teşekkür

El kitabı, değerli girdiler sağlayan devlet kurumları ve işveren/işçi örgütleri de dahil olmak üzere çeşitli paydaşlarla üç ülkede test edilmiştir. Rulian Wu (ILO Çin), James Yang (UNDP Çin), Çin'de ve Simphiwe Mabhele (ILO Güney Afrika) Botswana ve Güney Afrika'da testleri koordine etmiştir. Aşağıdaki ortaklar ülke testine katıldı. Onların girdileri ve yorumları, bunun geliştirilmesine ve uygunluğuna önemli ölçüde katkıda bulunmuştur.

ILO, aşağıda sayılan kişilere katkılarından dolayı teşekkür eder:

1. Beijing LGBT Center	Çin
2. Brenda Modise	Güney Afrika Birlikleri Federasyonu
3. Botsalano Chamo	Başkanlık Ofisi - Engellilik Ofisi, Botswana
4. Bradley Fortuin	Botswana'nın Lezbiyenleri, Geyleri ve Biseksüelleri
5. Carol Kgomo	Botswana Sağırlar Derneği - BSD
6. Cindy Keleme	Etik, Hukuk ve AIDS üzerine Botswana Ağı - BONELA
7. David Dorkenoo	ILO Güney Afrika
8. Diana Meswele	Botswana Ulusal Yardımlar ve Sağlığı Geliştirme Ajansı -
9. Dumisho Gatsha	NAHPA Başarı Başkenti - Botswana
10. Easy Inclusion	Çin
11. Gaorutwe Moeketsi	Sisonke Botswana
12. Gertrude Motsweni	Güney Afrika İşçi Sendikaları Kongresi - COSATU
13. Gloria Loeto	Sisonke Botswana
14. Jahni de Villiers	İş Birimi Güney Afrika - BUSA
15. Jason Fiddler	LGBTI+ İş Ağı: Öteki Kuruluş
16. Kago Mosea	Botswana Hemşireler Birliği - BONU
17. Kebalepile Francis	Nkaikela Gençlik Grubu - NYG
18. Kgoreletso Molosiwa	HIV ile Yaşayan İnsanların Botswana Ağı - BONEPWA
19. Kgosana Masaseng	Botswana Futbolcular Birliği - FUB
20. Limpho Mandoro	Nkaikela Gençlik Grubu - NYG
21. Mandla PULE	Sisonke Botswana
22. Maria Machailo-Molebatsi	ILO Güney Afrika
23. Monica Legwale	Eğitimciler Sendikasının Botswana Sektörleri - BOSETU
24. Nana Gleeson	Etik, Hukuk ve AIDS üzerine Botswana Ağı - BONELA
25. Nonhlanhla Mkhize	SANAC Hukuk ve İnsan Hakları Teknik Çalışma Grubu
26. Nosipho Thwala	Emek Sektörü Araştırma Hizmeti
27. Olerato Keegope	Sentebale Gençlik Grubu - Botswana
28. Pholokgolo Ramothwala	Güney Afrika Ulusal AIDS Konseyi
29. Ratang Baleseng	Botswana Öğretmenler Sendikası - BTU
30. Sanelisiwe Jantjies	Güney Afrika İş Birliği (ve dernekleri)
31. Secretariat GBDN	Küresel İş ve Engellilik Ağı Çin Bölümü
32. Shandukani Hlabano	Çalışma ve İstihdam Araştırmaları Enstitüsü - ILES
33. Shirley Keoagile	Botswana Sağırlar Derneği/ Botswana Engelliler Federasyonu – BAOD/BOFOD
34. Sino Moabalobelo	Güney Afrika İş Birliği (ve dernekleri)
35. Sipho Ndhlovu	Ulusal Sendikalar Konseyi, Güney Afrika
36. Siyabonga Jikwana	Sağlık ve AIDS Konusunda Güney Afrika İş Koalisyonu
37. Skipper Mogapi	Gökkuşluğu Kimlik Derneği - RIA
38. Tambona Jopi	Botswana Kamu Çalışanları Sendikası - BOPEU
39. Thapelo Moshia Moalusi	Başkanlık Ofisi - Engellilik Ofisi, Botswana
40. Thatayotle Junior Molefe	Sağlık ve Toplumsal Cinsiyet Adaleti İçin Erkekler
41. Thusang Butale	Botswana Sendikalar Federasyonu - BFTU

Ek 9: Diğer bilgi kaynakları

Toplumsal Cinsiyet, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Şubesi (GEDİ), ILO'nun Çalışma Koşulları ve Eşitlik Departmanı'nın (WORKQUALITY) bir parçasıdır ve toplumsal cinsiyet, ırk, etnik köken, yerli halk durumu, engellilik ve HIV temelli olanlar da dahil olmak üzere ayrımcılığı ortadan kaldırmaya çalışır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kapsayıcılığı ve çeşitliliğe saygıyı desteklemekten ve ILO'nun HIV, AIDS ve iş dünyasına ilişkin programını yönetmekten sorumludur. Daha kapsayıcı işyerlerini teşvik ederek ve birden çok ayrımcılık gerekçesini ele alarak seçmenlere tavsiye, araç, rehberlik ve teknik yardım sağlar. ILO, işyerindeki çeşitlilik sorunlarını çeşitli şekillerde ele almıştır. 2016'da *İşyeri Düzenlemeleri Aracılığıyla Çeşitliliği ve Kapsayıcılığı Teşvik Etmek: Pratik Bir Kılavuz'u* yayınladı.¹⁰⁹ Bu, özellikle işverenlere engelli işçiler, HIV veya AIDS ile yaşayan veya bunlardan etkilenenler, hamile işçiler ve aileleri olan işçiler ve belirli bir dine veya inanca sahip olanlar için nasıl makul işyeri düzenlemeleri tesis edeceklerini gösterir. 2009 yılında ILO, Yaşlanma eğitim rehberini yayınladı. *İş Yerinde Çeşitliliği ve Eşitliği Yönetme*¹¹⁰, yaşlı çalışanları elde tutmanın ve işe almanın nasıl rekabetçi ve verimli işletme yönetiminin ayrılmaz bir parçası olabileceğini gösterir.

Daha fazla bilgi için bkz. [GEDİ website](#).

GEDİ için küresel ekip hakkında daha fazla bilgiye <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/TeamatHeadquarters/lang--en/index.htm>'den erişebilirsiniz.

Ülkeniz/ bölgeniz için saha ofisi ekiplerine ilişkin bilgiye <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/TeamatHeadquarters/lang--en/index.htm>'den erişebilirsiniz.

¹⁰⁹ Daha fazla bilgi ILO web sitesinde mevcuttur, https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_536630/lang--en/index.htm.

¹¹⁰ Daha fazla bilgi ILO web sitesinde mevcuttur, http://www.oit.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/multimedia/WCMS_104758/lang--en/index.htm.

Ek 10: LGBTİQ+'lara dönük ayrımcılığın azaltılmasına yönelik öğrenme, eğitim ve eylem araçları

Bir dizi Birleşmiş Milletler kurumlarının çalışmalarının 2018'deki halinden uyarlanmıştır, [The Role of the United Nations in Combatting Discrimination and Violence against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex People: A Programmatic Overview](#).

- ILO projesi Toplumsal Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim: İş Dünyasında Hakların, Çeşitliliğin ve Eşitliğin Teşvik Edilmesi (PRIDE), ILO'nun İnsana Yakışır İş Gündeminin dört sütununun her biri kapsamında LGBT'lerin karşılaştığı iyi uygulamaları ve ayrımcılığı tespit etmeyi amaçlamaktadır.
- 2012 tarihli bir OHCHR yayını, *Özgür ve Eşit Doğmak: Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Cinsel Yönelim ve Toplumsal Cinsiyet Kimliği*, Devletlerin uluslararası hukuk kapsamında LGBT bireylerinin haklarını korumaya yönelik temel yükümlülüklerini ana hatlarıyla belirtir. Güncellenmiş bir versiyonu 2019'da yayınlanacaktır.
- OHCHR, 2016 tarihli *Özgür ve Eşit Yaşam* adlı yayınında, 65 ülkeden 200'den fazla örneğe dayalı olarak, dünyanın dört bir yanındaki hükümetlerin, mahkemelerin, parlamentoların, ulusal insan hakları kurumlarının ve diğer kuruluşların LGBT'lere yönelik şiddetle ve ayrımcılıkla mücadele etmek için neler yaptıklarına ilişkin Devletler'e rehberlik ediyor.
- OHCHR, BM Kadın Birimi ve UNAIDS ile birlikte, toplumsal cinsiyeti biliyorum e-öğrenme kursunun bir parçası olarak LGBTİQ+'ların insan haklarına ilişkin bir modüle son şeklini verdi.
- OHCHR 2017 yayını, *Lezbiyen, Gey, Bi, Trans ve İnterseks Kişilere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele: İşletmeler için Davranış Standartları*, LGBT'lilerin eşitliğine ve insan haklarına saygı ve destek konusunda özel sektöre rehberlik etmektedir. Sivil toplum ve iş dünyası ile ortaklaşa geliştirilen standartlar, 2017 ve 2018'de dünyanın dört bir yanındaki iş merkezlerinde kullanıma sunuldu. Nisan 2018 itibarıyla, 6 milyondan fazla çalışanı ve yıllık 2,5 trilyon ABD Doları tutarında geliri temsil eden, dünyanın en büyük şirketlerinden 122'den fazlası erken destekçi olarak kaydoldu.
- *Özel Gereksinimleri Olan Mahkumlara İlişkin 2009 El Kitabı*. LGBT'liler, özel ihtiyaçları olan mahkumlar arasındadır ve Birleşmiş Milletler Uyuşturucu ve Suç Ofisi (UNODC) yayınının özel bir bölümünde ele alınmaktadır.
- 2013 yılında UNODC, ILO, UNDP, WHO ve UNAIDS, Hapishanelerde ve Diğer Kapalı Ortamlarda HIV Önleme, Tedavi ve Bakım politikası özetini yayınladı. Prezervatif programları ve şiddetin önlenmesi de dahil olmak üzere, 15 temel müdahalesi, cinsel yönelimleri nedeniyle hedef alınanlar da dahil olmak üzere gözaltındaki savunmasız kişilere yöneliktir.
- UNODC, Sahra Altı Afrika'daki Hapishane Ortamlarında HIV Önleme, Tedavi, Bakım ve Destek projesi kapsamında, profesyonelleri ve akran çalışanları desteklemek için bir dizi kılavuz ve standart işletim prosedürleri geliştirdi. Hapishane ortamlarında HIV hizmetlerinin sağlanmasına yardımcı olmak amacıyla, erkeklerle seks yapan erkekler de dahil olmak üzere, hedef gruba özel bir yaklaşım benimsedi. 2017 yılında bir proje değerlendirmesi yayınlandı.
- UNDP ve Dünya Bankası, 2018'de *LGBTİ Kapsayıcılık Endeksi için Bir Dizi Önerilen Gösterge yayınladı*.
- UNDP ve Küresel Eylem için Parlamenterler (PGA), *İnsan Haklarını ve LGBT'lilerin Kapsanmasını Geliştirmek: Milletvekilleri için Bir El Kitabı*, 2017.
- UNDP, Dünya Bankası, LGBTİ Kapsayıcılığı İçin Bir Araştırma Devrimine Yatırım Yapmak, 2016
- UNDP, Translarla Kapsamlı HIV ve CYBE Programlarının Uygulanması 2016'nın geliştirilmesine katkıda bulundu: İşbirlikçi Müdahaleler için Pratik Kılavuz (TRANSİT olarak bilinir), UNAIDS, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA), Amerika Birleşik Devletleri Başkanının AIDS Yardımı için Acil Durum Planı (PEPFAR) ile, Küresel Transseksüel Kadınlar ve HIV Ağı (IRGT), WHO ve USAID.

- UNDP, UNFPA, MSM ve HIV Küresel Forumu (MSMGF), WHO ve PEPFAR ile birlikte, *Erkeklerle Seks Yapan Erkeklerle Kapsamlı HIV ve STI Programlarının Uygulanması: İşbirlikçi Müdahaleler için Pratik Kılavuz'una* ("MSMIT") katkıda bulundu.
- 2021 Birleşmiş Milletler Mülteci Ajansı (UNHCR) Bilmeniz Gerekenler Rehberi: Zorla Yerinden Edilen Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks Kişilerle Çalışmak, ilgili LGBTİ'lerle çalışan personele, haklarının ayrımcılık olmaksızın karşılanmasını sağlamak için uygulamaya yönelik yardım tesis eder.
- 2013 UNHCR Yeniden Yerleşim Değerlendirme Aracı: Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks Mülteciler, 2019'da güncellendi, UNHCR personeline ve diğer paydaşlarla birlikte çalışan ve LGBTİ mültecilerin taleplerini ve yerleştirme ihtiyaçlarını değerlendiren kişilere yardımcı olur.
- Dünya Bankası ve UNDP, *LGBTİ Kapsayıcılığı İçin Bir Araştırma Devrimine Yatırım Yapmak*, 2016.

Ek 11: Başlıca referanslar

Ahmed, Ali M., Lina Andersson and Mats Hammarstedt. 2013. "Are Gay Men and Lesbians Discriminated Against in the Hiring Process?" *Southern Economic Journal* vol. 79, No. 3: 565–85.

Bourke, Juliet. 2020. Which Two Heads Are Better Than One? How Diverse Teams Create Breakthrough Ideas and Make Smarter Decisions. Australian Institute of Company Directors.

Business Disability Forum. 2021. "Collecting Global Employee Disability Data", Global Toolkit. Accessed 15 September, 2021.

Burns, Crosby. 2012. "The Costly Business of Discrimination: The Economic Costs of Discrimination and the Financial Benefits of Gay and Transgender Equality in the Workplace". Center for American Progress. <https://www.americanprogress.org/issues/lgbtq-rights/reports/2012/03/22/11234/the-costly-business-of-discrimination/>.

Catalyst. 2020. *Why Diversity and Inclusion Matter*. <https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/>.

Cortez, Clifton, John Arzinos and Christian De la Medina Soto. 2021. *Equality of Opportunity for Sexual and Gender Minorities*. World Bank. <https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/>.

Cox, Gena, Bre Wexler and Fred Macoukji. 2017. "Getting LGBT+ Inclusion Right in Employee Surveys". IBM Thought Leadership White Paper. <https://www.ibm.com/downloads/cas/WVRO4E5Z>.

European Commission. 2016. *The Business Case for Diversity in the Workplace: Sexual orientation and gender identity*.

Garcia-Buades, M. Esther, Jose M. Peiro, Maria Isabel Montanez-Juan, Malgorzata W. Kozusznik and Silvia Ortiz-Bonnin. 2020. "Happy-productive Teams and Work Units: A Systematic Review of the 'Happy-productive Worker Thesis'". *International Journal of Environmental Research and Public Health* vol. 17, No. 1: 69.

Great Place to Work, and Pride at Work Canada. n.d. *Beyond Diversity: An LGBT Best Practice Guide for Employers*. <https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2017/09/Beyond-Diversity-LGBT-Guide.pdf>.

Hatzenbuehler, Mark L. 2016. "Structural Stigma: Research Evidence and Implications for Psychological science". *American Psychologist* 71: 742.

Health Policy Project. 2015. *A Facilitator's Guide for Public Health and HIV Programs: Gender and Sexual Diversity Training*. USAID (U.S. Agency for International Development) and PEPFAR (U.S. President's Emergency Plan for AIDS Relief). <http://www.healthpolicyplus.com/archive/browseHPP.cfm?get=398>.

ILGA World (International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association). 2020a. *State-Sponsored Homophobia 2020: Global Legislation Overview Update*. ILGA World. <https://ilga.org/maps-sexual-orientation-laws>.

———. 2020b. *Trans Legal Mapping Report 2019: Recognition Before the Law*. <https://ilga.org/maps-sexual-orientation-laws>.

LO. International Labour Organization. 1948. "C87 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)", NORMLEX Information System on International Labour Standards. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232.

———. 1958. "C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)", NORMLEX Information System on International Labour Standards. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

- . 1944. *ILO Declaration of Philadelphia*. General Conference of the International Labour Organization, 26th Session. <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>.
- . 1998. *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. International Labour Conference, 86th Session. <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>.
- . 1999. *Workplace Cooperation: A Practical Guide*.
- . 2002. *Decent Work and the Informal Economy*. International Labour Conference, 90th Session. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>.
- . 2007. *Report Of The Director-General on Equality at Work: Tackling the Challenges*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf.
- . 2008a. A Training Package on Ageing. https://www.ilo.org/travail/info/instructionmaterials/WCMS_145599/lang--en/index.htm.
- . 2008b. *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. International Labour Conference, 97th Session. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf.
- . 2012. *Gender Equality and Decent Work: Selected ILO Conventions and Recommendations that Promote Gender Equality as of 2012*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_088023.pdf.
- . 2013. *Work-related Violence and its Integration into Existing Surveys*. Geneva: International Labour Office. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/8s7mv9/alma994835343402676.
- . 2015. Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity: Results of the ILO's PRIDE Project, Briefing Note.
- . 2015a. "PRIDE at Work: A Study on Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity in Argentina". Working Paper 2/2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf.
- . 2015b. "Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity: Results of the ILO's PRIDE Project". Briefing Note. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_368962.pdf.
- . 2015c. *Gender Identity and Sexual Orientation: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work: Results of the ILO's PRIDE Project*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_481575.pdf.
- . 2015d. "PRIDE at Work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in Thailand". Working Paper 3/2015. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_368644/lang--en/index.htm.
- . 2015e. "Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity: Results of the ILO's PRIDE Project", Briefing Note. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_368962.pdf.
- . 2015f. "R204 – Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)". NORMLEX Information System on International Labour Standards. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204.
- . 2016a. "PRIDE at Work: A Study on Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity in Indonesia". Working Paper 3/2016. <https://www.ilo.org/>

[wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481580.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481580.pdf).

———. 2016b. “PRIDE at Work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in South Africa”. Working Paper 4/2016. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_481581/lang--en/index.htm

———. 2016c. *Promoting Diversity and Inclusion Through Workplace Adjustments: A Practical Guide*. https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_536630/lang--en/index.htm.

———. 2017a. “Breaking Barriers: Unconscious Gender Bias in the Workplace”, ACT/EMP Research Note. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_601276.pdf.

———. 2017b. *Employers’ Organizations Taking the Lead on Gender Equality, 2015, and Promoting Women in Business and Management: A Handbook for National Employers’ Organizations*.

———. 2018a. *ILO Action Plan for Gender Equality 2018–21*. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_645402/lang--en/index.htm.

———. 2018b. *Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work*. International Labour Conference, 107th Session. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf.

———. 2019a. *Addressing Impunity: A Review of the Three Monitoring Mechanisms*. https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_713337/lang--en/index.htm.

———. 2019b. *Centenary Declaration for the Future of Work*. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>.

———. 2019c. “C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)”, NORMLEX Information System on International Labour Standards. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO.

———. 2019d. *Good Practice Guide for the Employment of Persons with Disabilities*.

———. 2020a. “Addressing Stigma and Discrimination in the COVID-19 Response: Key Lessons from the Response to HIV and AIDS”, ILO Brief. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744799.pdf.

———. 2020b. *Managing Conflicts and Disasters: Exploring Collaboration Between Employers and Workers Organizations*.

———. 2021a. *Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*.

———. 2021b. *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*.

———. 2021c. *Social Dialogue One Year After the Outbreak of the COVID-19 Pandemic*, Research Brief.

———. n.d. “The Regulatory Framework and the Informal Economy”. Brief. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_210445.pdf.

ILO and UN Women. 2019. “Handbook: Addressing Violence and Harassment Against Women in the World of Work”. https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_731370/lang--en/index.htm.

Intersex Human Rights Australia. 2021. “Forms and Data Collection”. <https://ihra.org.au/forms/>.

Lamontagne, Erik, Marc d’Elbée, Michael W. Ross, Aengus Carroll, André du Plessis and Luiz Loures. 2018. “A Socioecological Measurement of Homophobia for all Countries and its Public Health Impact”. *European Journal of Public Health* vol. 28, issue 5: 967–972.

Lee Badgett, M.V., and Randall Sell. 2018. *A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index*. UNDP. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/608921536847788293/pdf/129913-WP-UNDP-Indicators-for-the-LGBT-IInclusion-Index.pdf>.

Lee Badgett, M.V. 2014. "The Economic Cost of Stigma and the Exclusion of LGBT People: A Case Study of India". World Bank Working Paper. <http://documents.worldbank.org/curated/en/527261468035379692/The-economic-cost-of-stigma-and-the-exclusion-of-LGBT-people-a-case-study-of-India>.

Lee Badgett, M.V., Sheila Nezhad, Kees Waaldijk McDonald and Yana van der Meulen. 2014. *The Relationship Between LGBT Inclusion and Economic Development: Emerging Economies*. Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-inclusion-economic-dev/university>.

Lee Badgett, M.V., Laura E. Durso, Angeliki Kastanis and Christy Mallory. 2013. *The Business Impact of LGBT-supportive Workplace Policies*. Williams Institute.

Lorenzo, Rocío, Nicole Voigt, Karin Schetelig, Annika Zawadzki, Isabelle Welpé and Prisca Brosi. 2017. "The Mix that Matters: Innovation Through Diversity", *BCG* (blog), 26 April.

Mayoux, Linda, and Grania Mackie. 2007. "Making the Strongest Links: A Practical Guide to Mainstreaming Gender Analysis in Value Chain Development". ILO. <http://www.focusintl.com/GD236-%20Making%20the%20Strongest%20Links%20-%20A%20practical%20guide%20to%20mainstreaming%20gender%20analysis%20in%20value%20chain%20development.pdf>.

McGivan, Tom, Ceren Altincekic and Emma Chatenay. 2020. "Working Globally: Why LGBT+ Inclusion is Key to Competitiveness". Open for Business. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/about-deloitte/deloitte-uk-working-globally-open-for-business.pdf>.

McInroy, Lauren B. 2016. "Pitfalls, Potentials and Ethics of Online Survey Research: LGBTQ and Other Marginalized and Hard-to-Access Youths". *Social Work Research* vol. 40, issue 2: 83–94.

Miller, Jon, and Lucy Parker. 2015. "The Economic and Business Case for global LGB&T inclusion". Open for Business. https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/Service/studien/Brunswick_Open_for_Business.pdf.

Ng, Eddy S.W., Linda Schweitzer and Sean T. Lyons. 2012. "Anticipated Discrimination and a Career Choice in Nonprofit: A Study of Early Career Lesbian, Gay, Bisexual, Transgendered (LGBT) Job Seekers". *Review of Public Personnel Administration* vol. 32 issue 4: 332–52.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) and ILO. 2019.

Tackling Vulnerability in the Informal Economy. Paris: OECD Publishing.

———. 2020. *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion*. Paris: OECD Publishing.

OHCHR.(Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights). 2017. *Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, and Intersex People: Standards Of Conduct for Business*. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>.

———. 2011. *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*. https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf.

———. 2019. *Born Free and Equal: Sexual Orientation, Gender Identity and Sex Characteristics in International Human Rights Law*. Second edition. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Born_Free_and_Equal_WEB.pdf.

———. 2020. *Report on the Impact of the COVID-19 Pandemic on the Human Rights of LGBT persons*. <https://www.ohchr.org/EN/Issues/SexualOrientationGender/Pages/COVID19Report.aspx>.

———. n.d. "Homophobic and Transphobic Violence", Factsheet. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Homophobic-and-Transphobic-Violence.pdf>.

O'Malley, Jeffrey, and Andreas Holzinger. 2018. *The Sustainable Development Goals: Sexual and Gender Minorities*. UNDP. <https://www.undp.org/publications/sexual-and-gender-minorities>.

Panther, Elaine, Tanya Primiani, Tazeen Hasan and Eduardo Calderon Pontaza. 2017. "Antidiscrimination Law and Shared Prosperity: An Analysis of the Legal Framework of Six Economies and Their Impact on the Equality of Opportunities of Ethnic, Religious and Sexual Minorities". World Bank Policy Research Working Paper WPS 7992.

Peiró, José M., Malgorzata Kozusznik, Isabel Rodríguez and Nuria Tordera. 2019. "The Happy-productive Worker Model and Beyond: Patterns of Wellbeing and Performance at Work". *International Journal of Environmental Research and Public Health* vol. 16, No. 3.

Perlov, George, and Ceren Altincekic. n.d. "The Economic Case for LGBT+ Inclusion in Central and Eastern Europe (CEE): Hungary, Poland, Romania and Ukraine. Open for Business. <https://static1.squarespace.com/static/5bba53a8ab1a62771504d1dd/t/6085c5a9833eae5a86c674c0/1619379629514/The+Economic+Case+for+LGBT%2B+Inclusion+in+CEE+-+ENGLISH.pdf>.

Reid, Graeme. 2020a. "LGBTQ Inequality and Vulnerability in the Pandemic", *Foreign Policy in Focus* (FPF) 17 June.

———. 2020b. A Global Report Card on LGBTQ+ Rights for IDAHOBIT. *The Advocate*, 17 May 2020.

Shapiro, G. 2020. "A Study of Practice, Opportunities and Challenges", ILO Diversity and Inclusion in the Workplace Background Paper.

Scott, Romero. 2019. "Anti-gay Discrimination Costing Ja \$11b Annually, says CAPRI". *The Gleaner*, 30 October.

Sakunasingha, Benjalux, Pornsit Jiraporn and Ali Uyar. 2018. "Which CSR Activities are More Consequential? Evidence from the Great Recession". *Finance Research Letters* vol. 27: 161–168.

Sears, Brad, and Christy Mallory. 2014. "Employment Discrimination against LGBT People: Existence and Impact." In *Gender Identity and Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Practical Guide*. Williams Institute.

Sgroi, Daniel. 2015. "Happiness and Productivity: Understanding the Happy-productive Worker". *SMF-CAGE Global Perspectives Series* paper 4: 2–20.

Turan, Janet M., Melissa A. Elafros, Carmen H. Logie, Swagata Banik, Bulent Turan, Kaylee B. Crockett, Bernice Pescosolido and Sarah M. Murray. 2019. "Challenges and Opportunities in Examining and Addressing Intersectional Stigma and Health". *BMC Medicine* 17, art. 1: 1–15.

United Nations. 1948. General Assembly resolution 217 A, Universal Declaration of Human Rights. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

———. 2015. General Assembly resolution 70/1, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, A/RES/70/1.

———. 2016. General Assembly resolution 32/2, Protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity, A/HRC/RES/32/2.

United Nations, Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women. 2001a. "Gender Mainstreaming: An Overview". <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>.

———. 2001b. "Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality". <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>.

UNAIDS (Joint United Nations Programme on HIV/AIDS). 2020a. "UNAIDS Data 2020". https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2020_aids-data-book_en.pdf.

———. 2020b. "Addressing Stigma and Discrimination in the COVID-19 Response". Brief. https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/covid19-stigma-brief_en.pdf.

———. 2020c. *Seizing the Moment: Tackling Entrenched Inequalities to End Epidemics*. Global Aids Update. https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2020_global-aids-report_en.pdf.

United Nations Development Programme and ILO. 2018. *LGBTI People and Employment: Discrimination Based on Sexual Orientation, Gender Identity and Expression and Sex Characteristics in China, the Philippines and Thailand*. https://www.asia-pacific.undp.org/content/rbap/en/home/library/democratic_governance/hiv_aids/lgbti-people-and-employment--discrimination-based-on-sexual-orie.html.

UNDP. United Nations Development Programme. 2019. "Tolerance but not Inclusion: A National Survey on Experiences of Discrimination and Social Attitudes towards LGBT People in Thailand". <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/tolerance-but-not-inclusion.html>.

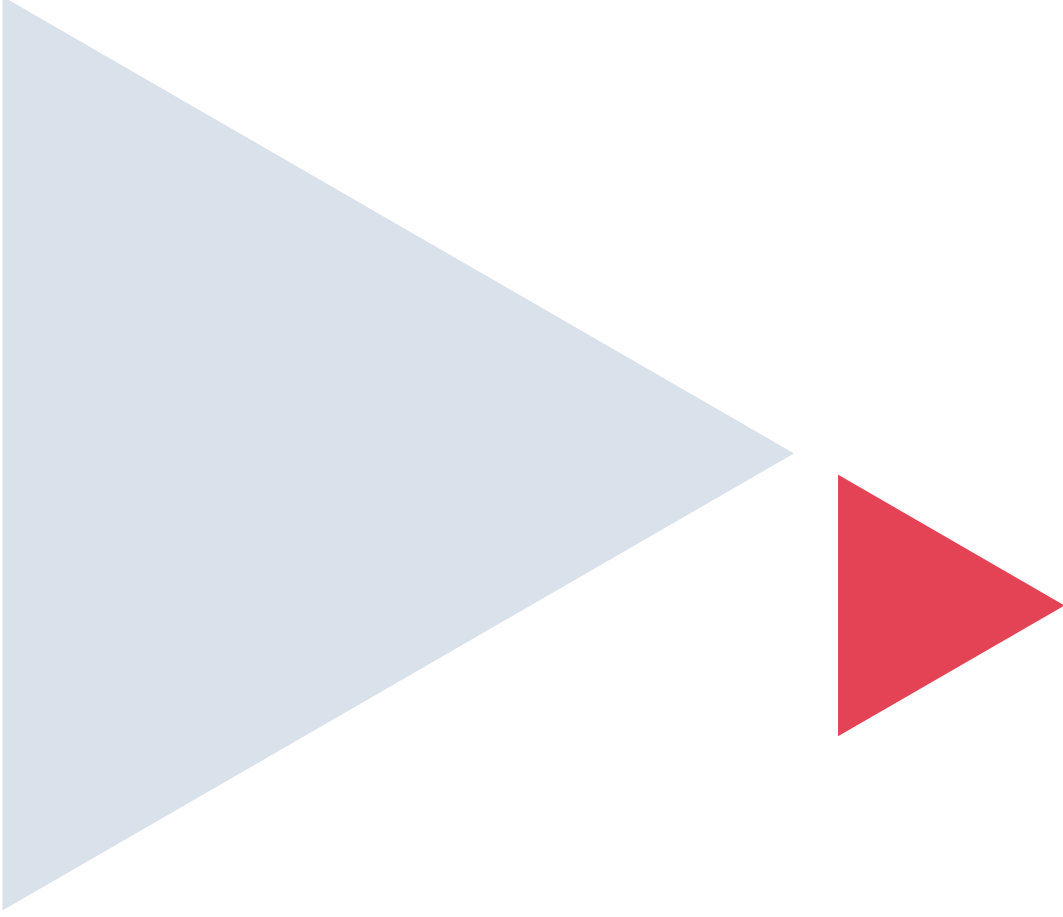
UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees). 2012. "Guidelines on International Protection No. 9: Claims to Refugee Status Based on Sexual Orientation and/or Gender Identity". <https://www.unhcr.org/509136ca9.pdf>.

UN Women. n.d. "Gender Equality Glossary", UN Women Training Centre eLearning Campus. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=&fullsearch=0&page=1>.

Winter, Sam, Catriona Davis-McCabe, Cianán B. Russell, Dorian Wilde, Chu Thanh Ha, Ami Peeranee Suparak and Joe Wong. 2018. *Denied Work: An Audit of Employment Discrimination on the Basis of Gender Identity in South-East Asia*. APTN (Asia Pacific Transgender Network), Curtin University, Australia, and UNDP. https://www.asia-pacific.undp.org/content/rbap/en/home/library/democratic_governance/hiv_aids/denied-work.html.

World Bank. 2018. "Economic Inclusion of LGBTI Groups in Thailand". Working Paper. <http://documents.worldbank.org/curated/en/269041521819512465/main-report>.

World Bank and UNDP. 2016. *Investing in a Research Revolution for LGBTI Inclusion*. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/25376/110035-WP-InvestinginaResearchRevolutionforLGBTIInclusion-PUBLIC-ABSTRACT-SENT.pdf;jsessionid=586A699FBBEA39DE2B2F3AAED199E743?sequence=1>.



17 MAYIS
DERNEĞİ

