

LGBT'ler için
**SENDİKALARDA
EŞİTLİĞİ ÇOĞALTMAK**



İÇİNDEKİLER

Önsöz	5
Terimler ve kavramlar	7
Giriş	8
Lezbiyen, gey, biseksüel ve trans çalışanların eşitliğine dair sendika politikalar	15
LGBT alışanları örgütlemek	17
İşyerinde ayrımcılığın üstesinden gelmek üzere sendika faaliyetleri	19
Toplu sözleşme konusu olarak LGBT eşitliği	22
LGBT hakları içinde “T”yi tam olarak dikkate almak	25
Sivil toplum örgütleri ve sendikalar arasında işbirliği	27
Sendikalara ve sivil toplum örgütlerine öneriler	29

I. ÖNSÖZ

Avrupa sendika hareketi insan haklarını ve sendikal hakları savunmada ön saflarda yer almaktadır. Lezbiyenler, geyler, biseksüeller ve transların eşit muamele, saygı hakkı ve insan onuru için mücadele taahhüt edilmelidir. Bununla birlikte kabul etmeliyiz ki bugüne değin lezbiyenlerin, geylerin, biseksüellerin ve transların haklarına ve gerçekliklerine dair sendika hareketi içinde ve dışında gösterilen ilgi ve önem yetersizdir.

Çeşitlilik, iyi ekiplerin kurulmasına yarar. Saygı, bireysel katkının ve adanmışlığın sağlanması için temel koşuldur. Sosyal destek, üretken olabilmek ve katkı yapabilmek için her insanın ihtiyaç duyduğu çevreyi yaratır. Siyah veya beyaz, kadın veya erkek, yaşlı veya genç, eşcinsel veya heteroseksüel; hepimiz saygı, onur ve eşit muameleden yararlarız. Bu durum sendika, işyeri ve toplum geneli için geçerlidir.

Ayrımcılık karşıtı ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemeler haksız muameleyi bertaraf etmek için olmazsa olmaz araçlardır; ama kendi başlarına yeterli değildirler.

ETUC'un 2007 yılında Seville'de düzenlenen kongresinde Dört Senelik Eylem Planı kabul edilmişti. Plan dâhilinde; bu meseleler hakkında farkındalık artırma etkinlikleri, sendikalarda ve üyelerde mevcut önyargılara karşı daha etkin eylemlilik, çeşitliliği destekleyici deneyimlerin ve iyi örneklerin paylaşılmasına yönelik faaliyetlerin çoğaltılmasına karar verilmişti.

ETUC, ayrımcılık yasağına uyulmasına, lezbiyenlerin ve geylerin işyerlerinde olduğu kadar sendika yapılarında da dâhil edilmesine dair az sayıdaki sendikadaki ilerlemenin farkındadır. Ancak bu iyileşmeler Avrupa düzeyinde günümüze dek sınırlı kalmıştır. Bununla birlikte biz, bu duruma çare bulmak için ilk adım olarak, ulusal düzeyde neler olduğuna dair daha net bir resim elde edebilmek için üye örgütlerimizle birlikte bir proje başlattık. Amacımız en iyi örneklerin paylaşılması, işyerinde ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik için toplu sözleşme örneklerinin toplanması ve sendikacılar ile sivil toplum örgütlerinin Avrupa çapında ağ kurmaları oldu. Bu projeyi geliştirirken ILGA Europe'un uzmanlığından fazlasıyla yararlandık.

Bu konferans seksene yakın sendikacı, sivil toplum örgütü temsilcisi ve politika geliştirici ile deneyim paylaşımında bulunmak ve sendikaların bu alana dönük ilgisini ve performansını geliştirmek için mükemmel bir fırsat sağladı.

Sendikalar lezbiyenlerin, geylerin, biseksüellerin ve transların güçlü müttefikleri olabilirler ve olmalıdırlar. Çünkü bu kişiler çalışma hayatında ve istihdam politikalarında güçlü aktörler durumundadırlar.

Hep birlikte fark yaratabiliriz.

John Monks

Catelene Passchier

ETUC Genel Sekreteri

ETUC Konfederasyon Sekreteri

2. TERİMLER VE KAVRAMLAR

LGBT: Lezbiyen, gey, biseksüel, trans (Aşağıda detaylıca açıklanmıştır.)

Lezbiyen: Cinsel ve duygusal olarak kadınlara ilgi duyan kadın

Gey: Cinsel ve duygusal olarak hemcinslerine ilgi duyan kişi

Biseksüel: Cinsel ve duygusal olarak hem hemcinslerinden hem karşı cinsten insanlara ilgi duyan kişi

Transseksüel:

Cinsel yönelim: Bir kişinin cinsel ve duygusal olarak kendi cinsinden ve/veya karşı cinsten insanlara ilgi duyması; günlük dilde genellikle lezbiyen, gey, eşcinsel veya heteroseksüel olarak tanımlanır

Cinsiyet kimliği: Bir kişinin kendi biyolojik ve psikolojik cinsiyeti arasındaki uyum algısı

Trans (*İng. Transgender*):

Cinsiyet geçişi (*İng. gender reassignment*):

Doğrudan ayrımcılık: Bir kişinin cinsel yönelimi veya cinsiyet kimliği gerekçesiyle, diğerlerine göre daha az tercih edilen bir muameleye maruz bırakılması. Haksız muamele ayrıca yaş, etnik kimlik, siyasi görüş, inanç, engellilik, medeni durum gibi bir dizi faktöre bağlı olabilir.

Dolaylı ayrımcılık: Görünürde tarafsız bir hükmün veya uygulamanın cinsel yönelimi veya cinsiyet kimliği nedeniyle bir kişiyi diğerlerine göre dezavantajlı kılma durumu.

Taciz: Kişinin cinsel yönelimi veya cinsiyet kimliğine bağlı olarak saldırgan, onur kırıcı ya da tehditkâr bulunan; mağdur tarafından hoş karşılanmayan; herhangi bir eylem ya da davranış.

Heteroseksizm: Herkesin heteroseksüel olduğunu varsayan tutum, tavır, politika ve uygulamalar.

Homofobi: Lezbiyen, gey ve biseksüel kişilere yönelik önyargı, nefret veya korku.

Transfobi: Trans kişilere yönelik önyargı, nefret veya korku.

Cinsiyet rolleri: Kişilere biyolojik cinsiyetlerine (erkek, kadın) göre atanan ve toplumsal olarak belirlenen davranış, görev ve rol kalıpları. (Örneğin “erkeksi”, “kadınsı” gibi.)

3. GİRİŞ

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temellerinde eşitlik, son yıllarda birçok sendika için öncelik haline gelmiştir. Lezbiyen, gey, biseksüel ve trans (LGBT) sendika üyeleri ve LGBT topluluğundan aktivistler, sıklıkla sivil toplum kuruluşları (STK’lar) ile ortak biçimde, LGBT haklarının sendikal haklar olduğunu ve eşitlik meselesinin işyerinde üstesinden gelinmesinin yaşamsal önemini vurgulamaktadır.

Bu rapor, 29-30 Ocak 2008’de düzenlenen “Eşitliği Çoğaltmak” isimli iki günlük konferanstan yararlanmaktadır. Bu, LGBT haklarına dair Avrupa çapında yapılan ilk sendika konferansıdır. Konferans öncesinde yürütülen iki araştırma ile LGBT haklarına dair sendikalardaki farklılık ölçülmüş, sendikaların karşılaştığı güçlüklerin ve Avrupa’daki iyi uygulama örneklerinin altı çizilmiştir. Bu rapor, işyerinde LGBT eşitliği çalışmalarında yararlanmak üzere sendikalara ve STK'lara konferans tutanaklarını, sonuçlarını ve tavsiyelerini özetlemektedir.

Raporun amaçları şunlardır:

- Sendika örgütlerinde LGBT meselesine dair farkındalığı artırmak
- LGBT hakları ile sendikal haklar arasındaki bağlantının öneminin altını çizmek
- Toplu sözleşme görüşmeleri esnasında ve işyerlerinde LGBT haklarına dair politika, inisiyatif ve eylemlilik geliştirmelerine yardımcı olmak için sendikalara iyi uygulama örnekleri önermek
- LGBT eşitliğine dair önceliklerin sendikaların politikalarına ve teamüllerine entegre edilebilmesi için önerilerde bulunmak
- STK'lar ile sendikaların işbirliğinin işyerinde ve toplum genelinde LGBT eşitliğini güçlendirmek için nasıl olumlu sonuçlar yarattığını göstermek

“Eşitlik, sendika gündeminin merkezinde yer alır. Eşitsizlik durumunda sendika bir bütün olarak zarar görür. Ayrımcılıkla mücadele en az diğer sendika çalışmaları kadar önemlidir. Bir diğerine ikinci sınıfmışçasına muamele eden her sendika zarar görür. Tarihsel olarak evrimleşen her tür ayrımcılıkla toplumsal düzeyde mücadele etmemiz gerekir. ETUC cinsiyet eşitliği alanında iyi bir başlangıç yapmıştır ve kaydedilmekte olan ilerlemenin teşhis edilmesi önemlidir. Bu konferans bizler için çığır açıcudur; Avrupa boyunca LGBT haklarını inşa etmek için mücadeleye devam edelim!” Konferans açılış konuşması, John Monks, ETUC Genel Sekreteri

İlerleme kaydedildi ama hala alınacak çok yol var

Son yıllarda birçok Avrupa ülkesinde bir hayli ilerleme başarılmıştır. Buna verilebilecek örnekler arasında LGBT'lere yönelik ayrımcılığın açıkça yasaklandığı ayrımcılık karşıtı mevzuatların yürürlüğe girmesi, bazı ülkelerde

eşit evlilik yasalarının geçmesi ve hemcinsler arası medeni birlikliklerin hukuken tanınması yer alır. Kamu görevlerinde ya da liderlik pozisyonlarında LGBT kişiler giderek daha çok kabul görmektedirler; örneğin politika, örneğin üst düzey yöneticiler olarak, sendika liderleri olarak, sanat ve medya ile uğraşan insanlar olarak.

Lezbiyen, gey, biseksüel ve trans kişiler bugün uluslararası insan hakları hukukunun ve Avrupa Birliği mevzuatının yetkisiyle ayrımcılığa uğramama haklarını kullanmaktadır. Çeşitli ulusal yasalarda da lezbiyenler ve geyler için haklar tanınmış ve genişletilmiştir. Bu ileri yasalar, lezbiyenlerin ve geylerin yaşamlarında ve işyerlerinde eşitlik elde etmelerine olanak sağlamıştır.

LGBT kişilerin görünür olmasının önündeki engeller sürmektedir. Birçok lezbiyen, gey, biseksüel veya trans kişi işyerlerinde eşitsizlik, taciz, homofobiyi ve transfo-biyi deneyimlemektedir. Haklara ve saygıya dair eksik, hatalı ve taraflı algılar, LGBT kişilerin cinsel kimliklerini gizlemelerine ve çoğu zaman büyük zorluklar yaşamalarına neden olur. Hala pek çok ülkede, işyerlerinde LGBT haklarını geliştirmenin önünde dikkate değer sorunlar yaşanmaktadır.

Sendikalar yeni üyeler kazanmak ve örgütlenmeyi güçlendirmek için giderek daha farklı yollar ve yöntemler aramaktadır. Bazı ülkelerde ve iktisadi sektörlerde sendika üyeliğinin azaldığı zamanlarda bu özellikle önemlidir. Bu yüzden sendikalar toplumda eşitlik arayışındaki tüm kesimlere ulaşmalı ve LGBT çalışanlar için önemli işyeri meselelerini ele almalıdır. Bu rapor göstermektedir ki sendikalar, işyerinde eşitliği geliştirmek ve LGBT üyeleri kazanmak üzere politikalar, teamüller, prosedürler ve stratejiler benimseyebilir. Rapor, LGBT çalışanları desteklemeleri, LGBT haklarına dair farkındalığı artırmaları,

LGBT üyeler adına mücadele etmeleri ve toplu sözleşme görüşmelerinde pazarlık etmeleri için sendikaların nasıl çalışmalar yürütebileceklerine dair rehberlik eder ve önerilerde bulunur.

İşyerinde ayrımcılık türlü biçimlerde yaşanabilir

İşyerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık çeşitli biçimlerde meydana gelebilir:

- LGBT kişiler işe alım ve işten çıkarma süreçlerinde karşılaşılabildikleri gibi istihdama erişimde, meslek içi eğitimlerde ve terfilerde ayrımcılığa maruz bırakılabirler.
- LGBT kişiler genelde görünür değillerdir. Terfi, kariyer gelişimi ve eğitime erişim gibi alanlarda ayrımcılığa uğrama korkusuyla açılmaktan korkarlar. Bu endişe ayrıca bazı işlerde ve istihdam alanlarında ayrımcılığa uğrama korkusu nedeniyle LGBT kişilerin kendi kendilerini bu iş alanlarından dışlamasıyla da sonuçlanır.
- LGBT kişiler için işyerinde homofobik zorbalık nadir maruz bırakıldıkları bir ihlal değildir. İşyerinde eşitlik planlarının eşit saygı ve onura dayalı bir işyeri kültürü garanti etmesi önemlidir.
- Babalık ve doğum izni, tayin ve lojman kolaylığı, hasta eşe bakım veya ölüm izni, çalışanlar ve aileleri için eğitim desteği, mal ve hizmetlere bedava veya indirimli erişim, sosyal yardımlar, kredi ve avanslar, vergilendirme planları ve oranları, sağlık sigortaları, hayatta kalan eşe emeklilik planı ve hayat sigortası gibi “heteroseksüel çiftlerin faydalandığı ama aynı cinsten çiftlerin mahrum kaldığı avantajlar” yaratılan ayrımcılıklara birer örnektir.

LGBT hakları sendikal haklardır

- LGBT hakları insan haklarıdır ve bu, sendika faaliyetlerinin merkezini oluşturur. Bugün sendikalar için bu meseleyi görmezden gelmek olanaksızdır.
- LGBT çalışanları üye kaydetmek ve örgütlemek sendikaların güçlenmesine; tüm üyelerin ve çalışanların temsil edilmesine katkıda bulunur.
- LGBT çalışanlara karşı ayrımcılığın başka bir toplum kesimine yönelik ayrımcılıktan herhangi bir farkı yoktur.
- Tüm çalışanların ayrımcılıktan korunmaya hakları vardır.
- LGBT çalışanlar genellikle işyerlerinde görünür değildir ve haklarından mahrum bırakılabilirler.

İrlanda İşçi Sendikaları Kongresi (ICTD)

ICTD, eşcinsel, biseksüel ve trans çalışanlar için eşitliği tartışmıştır. Sendika üyeleri ETUC araştırmasına verdikleri yanıtta, “aynı cinsten birlikteliklerin hukuki olarak tanınmamasının” LGBT çalışanları ve ailelerini bir dizi alanda mağdur ettiğini, dezavantajlı kıldığını beyan etmiştir.

- **Aileler ve çocuklar:** Aynı cinsten çiftlerin birçoğunun, çiftin ikisiyle birden hukuki bağı bulunmayan çocukları vardır.
- **Göç:** Göçmenliğe dair yasal düzenlemelerde aynı cinsten çiftlerin tanınmaması, bu kişiler için çok büyük sorunlara neden olur.
- **İktisadi:** Emeklilik planı, mal-mülk devirlerinde vergilendirme, ölüm sonrasında aile evinin korunması, sosyal yardımlar ve benzeri.
- **En yakın akraba:** Çiftlerden biri hastaneye kaldı-

rıldığında, ya da -örneğin hapisanelerde- alıkonulduğunda, ya da tıbbi -veya hukuki- durumuna dair hayati kararları alabilecek durumda olmadığı zamanlarda ciddi sorunlar yaşanır. Bazı hastaneler hastanın ziyaretleri esnasında dile getirdiği dilekleri kabul eder ama genellikle aday gösterilmiş kişinin bu ciddi kararlara müdahil olmasına niyet göstermez. Pek çok hastane ise en yakın akraba dışında hiç kimsenin bu izni almasına onay vermez.

- **Üremeye ve doğurganlığa erişim:** Bu en çok, ilgili hizmetlere erişimleri engellenen lezbiyen çiftleri bariz şekilde etkilemektedir.
- **Zorunlu neden izni (mücbir sebep):** Sakatlık veya hastalık durumunda çiftlerden birine verilecek izin hayati değerinde bir meseledir.

İşyerinde ayrımcılık genellikle toplum genelindeki ayrımcılığa ayna tutar. Önyargı ve ayrımcılık LGBT çalışanlar için gerçek deneyimlerdir. Toplum genelinde görüyoruz ki, LGBT kişiler bazı hizmetlerden ve haklardan mahrum bırakılmaktadırlar; sürekli olarak homofobik zorbalığın ve nefret suçlarının mağdurları olurlar.

Bazı ülkelerde siyasi liderler, işverenler ve sendikalar LGBT haklarının desteklenmesine muhalefet göstermektedir. Geçtiğimiz birkaç sene içinde Polonya, Rusya, Latvia ve Moldova'da engellenen Onur Yürüyüşleri homofobinin bir yansımasıdır. Bu ülkelerde işçi sendikaları, olumsuz beyanatlarda bulunan politikacıları ve LGBT'lere yönelik ayrımcılığı protesto eden LGBT örgütlerine destek vermiştir. Örneğin Polonya'da hükümetin LGBT öğretmenlere dönük ayrımcılığına karşı birlikte toplu gösteriler yapmışlardır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 2007 yılında Varşova Onur Yürüyüşü'nün engellenmesini yasadışı ve ayrımcı bulmuştur.

ETUC cinsel yönelim temelli ayrımcılığı kınar

Basın Açıklaması, 8 Haziran 2006, Brüksel

Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), içlerinde Bakanlar da bulunan aşırı sağ politikacılar tarafından lezbiyen ve geylere karşı dile getirilen tahrik edici beyanlardan derin endişe duymaktadır. Azınlık topluluklarını günah keçileri olarak gösterme girişiminde bulunan bu tehlikeli popülizmi kınıyoruz. Teyit ederiz ki, cinsel yönelim temelli ayrımcılığa karşı çıkıyoruz; LGBT topluluğu dâhil tüm yurttaşların örgütlenme ve kamuya açık gösteri yapma haklarını destekliyoruz. www.etuc.org/a/2455

LGBT hakları ve uluslararası örgütler

LGBT hakları uluslararası kuruluşlar ve insan hakları örgütleri tarafından da ele alınmaktadır. Örneğin ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) 2007 tarihli "İşyerinde Eşitlik" adlı küresel raporu, "herkes için eşitlik" idealinin başarılması için LGBT haklarının önemini vurgular. Bu, çalışma hayatında LGBT haklarının işaret edildiği ilk ILO belgesidir. Rapor beyan etmektedir ki, "uluslararası ve ulusal insan hakları kuruluşları ile mekanizmaları, cinsel yönelim temelli ayrımcılığa giderek daha çok önem vermektedir. Birçok ülke çalışma hayatında cinsel yönetime dayalı ayrımcılığı engelleyen yasal hükümleri benimsemiştir."

Örneğin ILGA Europe, Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal Konseyi'de (ECOSOC) danışman statüsündedir.

Uluslararası düzeydeki işçi sendikası federasyonları da "LGBT haklarının sendikal haklar olduğunu" savunmaktadır. Uluslararası Kamu Hizmetleri Sendikası (PSI) ve Uluslararası Eğitim Sendikası (EI) bu meseleye dönük özel politikalar geliştirmiştir.

4. LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL VE TRANS ÇALIŞANLARIN EŞİTLİĞİNE DAİR SENDİKA POLİTİKALARI

Giriş

LGBT eşitliği için sendika faaliyetlerine başlangıç adımı olarak, özel sendika politikası geliştirilir. Sendika politikalarının olumlu bir iklim oluőturmada ve LGBT alıőanların meselelerini görünür kılmada etkisi olur. Tabii ki, sendikaların kendileri de birer iőveren olarak, LGBT eşitliğini desteklemeye dair net politikalara sahip olmaları esastır; böylece kendilerini örnek işverenler olarak gösterebilirler.

Sendikalar LGBT eşitliğine dair politikalar geliştirmek ve uygulamak için neler yapabilir?

- Sendikaların yerel birimlerinde ve işyerlerinde meseleye dair farkındalığı artırılabilir. Bu, ulusal düzeydeki LGBT eşitlik politikalarına destek kazanmak için temel olarak kullanılabilir.
- LGBT alıőanların yürütücü güç olmaları bir ön koőuludur.
- Sendika kongrelerinde ve konferanslarında benimse-necek kararlar ile LGBT eşitliği politikalarının günde-me alınması sağlanır.
- Yerel, bölgesel ve ulusal düzeydeki sendika yapılarında ayrımcılığı önleyecek politikalar benimsenir ve uygulanır.
- Politika taahhütlerinin mevcut olduğu yerlerde, politikayı geniş biçimde uygulayacak ve tanıtımını yapacak kaynaklar ve adanmışlık güvencesi alınmalıdır.

- Toplu sözleşme görüşmelerinde LGBT eşitliği meselesi gündeme getirilmelidir.
- LGBT eşitliğine dair iyi politika örnekleri geliştirmiş ülkelerin deneyimlerinden yararlanılabilir.

Sendikaların LGBT eşitliği politikalarında neler kapsanabilir?

- LGBT eşitliğinin tüm örgüt düzeylerinde ele alınacağı, sendikanın “LGBT eşitliğini sendika meselesi kabul ettiği” açıkça beyan edilir.
- Sendikanın LGBT eşitliğinde nasıl bir yol izleyeceği tanımlanır. Örneğin, bir LGBT ağı geliştirerek ya da kendiliğinden örgütlenmiş bir yapıyla, eğitim ve öğretim programları yoluyla, olumlu eylem (pozitif ayrımcılık) programlarıyla ve sendika çapında farkındalığı artırarak.
- Politikanın sendika üyelerine ve işverenlere nasıl tanıtılacağı belirlenir: örneğin sendika bültenleri, basın açıklamaları, seminerler, konferanslar ve toplantılar yoluyla.
- Sendikanın LGBT'lerin eşitlik meselesini toplu sözleşme görüşmelerinde nasıl gündeme getireceği düzenlenir.
- LGBT eşitliği meselesi için belirgin bir örgütsel yapı ve raporlama prosedürü geliştirilir. Bu yerel, bölgesel, ulusal düzeylerde atanmış sorumlu çalışanlar eliyle gerçekleştirilebilir.
- Sendikaların yerel şubelerinde, ulusal düzeyde ve idari yapılarda kararlar alınırken, LGBT eşitliği meselesini gündeme getirmeye elverişli karar alma mekanizmaları oluşturulabilir.

- Politikanın uygulamasının izlenmesi ve düzenli olarak raporlanması için mekanizmalar tanımlanır.

Örnek: Ulusal Öğretmenler Sendikası (NUT)

Birleşik Krallık'ın en geniş öğretmen sendikası NUT, "Okullarda Homofobik Zorbalığın Üstesinden Gelme Kılavuzu"nu geliştirmiştir. Kılavuz, homofobik zorbalığın önemli bir mesele olduğunu ve okullarda kişilerin algılanan ya da gerçek cinsel yönelimleri nedeniyle hedef alındığını bildirir. Pek çok LGBT genç fiziksel saldırganlık, isim takma, sataşma, izolasyon ve alay içeren zorbalık biçimlerini deneyimlemektedir. Homofobik zorbalığın üstesinden gelmek için pratik stratejiler arasında zorbalık karşıtı politikalar geliştirmek, zorbalıktan korumada eşit olanak sağlamak, çalışanların eğitimi, etkin başvuru prosedürlerinin oluşturulması ve politikaların izlenmesi yer alabilir.

5. LGBT ÇALIŞANLARI ÖRGÜTLEMEK

LGBT eşitliğine kendisini adayan sendikalar LGBT çalışanları örgütlemek için stratejiler geliştirir. LGBT çalışanları örgütlemek sendikalara pek çok şey kazandırabilir. Sendikanın, eşitlik ve ayrımcılık yasağını sendikal hakların bir parçası olarak tanıdığı üzerine vereceği mesaj, yeni üyelerin kazanılmasına vesile olabilir.

Sendikalar LGBT çalışanları örgütlemek için çeşitli yöntemler deneyebilir. Aşağıdakiler sendikanızda LGBT eşitliğini gerçekleştirmek için atabileceğiniz 10 adımı içerir:

Sendikanızda LGBT eşitliğine ulaşmak için 10 adım

- Adım 1: Sendikanın LGBT eşitliğine dair taahhüdünü bir politika beyanı ile gösterin. Onur Haftası ve Homofobi Karşıtı Buluşma gibi etkinliklere katılarak bunu yapabilirsiniz.
- Adım 2: İnsanların sendika profilini ve sendikaya katılmanın faydalarını görebilmeleri için sendikanın görünürlüğünü artırıcı uygun önlemler alın.
- Adım 3: Sendikadaki LGBT çalışanların “açılabileceği” bir iklim yaratın. Bu, LGBT çalışanların sendikaya LGBT haklarını savunurken işyerlerinde destek verebilmeleri için önemli olacaktır. LGBT çalışanların toplanabilmesi ve ağ kurmaları için olanak yaratın.
- Adım 4: Sivil toplum kuruluşu veya topluluk temelli LGBT örgütleriyle yakın çalışın ve ittifaklar kurarak insanlara yereller düzeyinde erişin.
- Adım 5: Sendikanıza uygun LGBT politikası geliştirin. Sendikanın karar alma organlarında ve tüm kademelerinde buna uyulma şartı getirin.
- Adım 6: Sendikanın LGBT eşitliği politikasını bültenler, dergiler ve genel basın yoluyla tanıtırın.
- Adım 7: LGBT eşitliği hakkında, örgütlenmede ve üye yapmada kullanabilecek kampanya materyalleri üretin.
- Adım 8: STK'ların ve LGBT topluluğunun kampanyalarına katılın; örneğin, yasal değişiklik talepleri, Uluslararası Homofobi Karşıtı Gün (17 Mayıs, IDAHO), veya yerel etkinlikler gibi.
- Adım 9: Onur Haftası etkinliklerine ve diğer LGBT etkinliklerine katılın, sendikanızın tanıtımını yapın.
- Adım 10: LGBT üyeleri desteklemek üzere sorumlu kişiler belirleyin ve uygun kaynak yaratın.

Son olarak, LGBT haklarındaki “T”yi, yani transları unutmayın. Trans alışanlar sıklıkla sendikaların gündemlerinde yer almıyorlar. Trans eşitliğini sağlamak için özel politikalar geliştirmek gerekebilir.

Avrupa’da birçok sendika, bayrakları ve kampanya malzemeleri ile Onur Yürüyüşleri’nde etkin biçimde yer alır. Böylece eşitliğe adanmışlıklarını gözler önüne sererek LGBT’ler arasında görünürlük kazanırlar. Sendikalar, Onur Haftası etkinliklerinde LGBT’lerin işyerinde eşitlik ve çalışma hayatı sorunlarını STK’lar ve yerel topluluklarla beraber tartışmaya açabilirler.

6. İŞYERİNDE AYRIMCILIĞIN ÜSTESİNDEN GELMEK ÜZERE SENDİKA FAALİYETLERİ

Giderek artan sayıda sendika, işyerinde homofobik ve transfobik zorbalık ve ayrımcılıkla mücadele etmek, herkesi kapsayan ve eşit iş alanları yaratmak için önlemler geliştirmektedir. Bununla birlikte, geliştirilen önlemler çeşitlilik gösterir. LGBT eşitliğini ilerleten sendikaların olduğu ülkelerde sıklıkla işyerinde ve toplum genelinde LGBT’lere yönelik ayrımcılığı yasaklayan güçlü mevzuatlar vardır.

İşyerinde taciz, düşük verime ve eksik katkıya neden olur. alışan bu nedenle genellikle işten çıkar ya da çıkartılır; “homofobinin” adı ise hiçbir zaman konmaz. Pek çok lezbiyen, gey, biseksüel veya trans çalışan, ayrımcılıktan sakınmak için cinsel yönelimlerini veya cinsiyet kimliklerini gizler. Ancak böylesine bir gizliliğin çok büyük kişisel

maliyeti olur. Birçok LGBT kişi, terfi ve kariyer gelişim olanaklarını kaçırmamak için işyerinde açık olmaktan korkar. Bu yüzden işyerinde oluşturulan saygı ve itibar iklimi önemlidir. Kıdemli yöneticilerin LGBT eşitliğini savunmaları ve şirketlerin açık ayrımcılık karşıtı politikalar ve iş mevzuat tasarımları, bu olumlu ve kapsayıcı kurumsal kültürün oluşmasında faydalı olur.

İşyerinde ayrımcılığın üstesinden gelmek için çeşitli yollar vardır:

- Ayrımcılıkla mücadele mevzuatının mevcut olduğu durumlarda, sendika yasaların tam anlamıyla uygulanması, işverenlerin mevzuattan haberdar olması ve ayrımcılığın bertaraf edilmesi için politikalar başlatılmalıdır.
- LGBT kişileri ayrımcılıktan açık biçimde koruyan yasaların olmadığı ülkelerde, sendikalar bu yasaların çıkması için kampanya yapabilir ve sivil toplum kuruluşları ile ittifaklar kurarak LGBT'lerin çalışma hayatında eşitliği meselesinin önemine dair hareket geliştirebilir.
- Sendikalar ayrımcılığa ve tacize sıfır tolerans gösteren, herkesi kapsayan bir kültür için ön saflarda yer alabilirler. Bu, cinsel yönelimleri ve cinsiyet kimlikleri ne olursa olsun tüm çalışanların güvenliğini ve onurunu savunmak demektir.
- Sendikalar ve işverenler, olumlu ve saygılı bir işyeri kültürü yaratarak çalışanların işe alımlarını ve işte kalmalarını sağlarlar, verimi artırır ve her çalışanın potansiyeline ulaşmasına yardımcı olurlar.
- İşyerleri, işe başvuru ve alım süreçlerinde LGBT kişilere yönelik ayrımcılığı önleyecek pratik adımlar atmalıdır.

- İş ilanları LGBT'lerin takip ettiği medyada da duyurulabilir.
- İşverenler iş ilanlarında şirketlerinin eşitlikçi yaklaşımını LGBT kişileri de açıkça kapsayacak şekilde beyan edebilirler.
- İşe alım prosedürüne her sosyal kesimden kişinin katılabilmesi güvence altına alınır.

LGBT çalışanların haklarını güçlendirmek için platform yaratmak

Sendikaların oynayabileceği önemli rollerden biri; LGBT çalışanların toplantı yapabilmeleri, ağ kurabilmeleri, politika üretebilmeleri ve bunların uygulanmasını takip edebilmeleri için olanak yaratmaktır.

- LGBT üyelerin kendilerinin belirleyeceği bir grup veya ağ oluşturulabilir. Bu, yerelerde olduğu kadar ulusal düzeyde de olabilir. Bu yapı, uzmanlığı vesilesiyle politika geliştirme esnasında etkin rol oynayabilir. Böylece cinsel kimliğine dair açılmak istemeyen, mahrem kalmak isteyen çalışanlar da gizliliklerini koruyarak katılım gösterebilirler.
- Eğer sendikanın Eşitlik Kurulu ya da Kadın Kurulu varsa, LGBT üyelerin bunlarda temsili sağlanır. Bu kurulların LGBT eşitliğini çalışma gündemlerinde tutmaları talep edilir.
- E-posta grubu, internet tartışma forumu ya da özel bir internet sitesi, bizzat LGBT üyeler tarafından oluşturulup yönetilebilir.
- LGBT üyelerin strateji geliştirebilmesi, gerekli politika geliştirme ve kampanya alanlarına dikkat çekebilmesi ve sendika içinde birbirlerine destek olabilmesi için konferanslar, seminerler ve çalıştaylar düzenlenebilir.

7. TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİ VE LGBT EŞİTLİĞİ

Toplu sözleşme görüşmeleri LGBT çalışanların eşitliğini güvenceye almak için büyük önem taşır. Görüşmeler ayrıca sendikanın LGBT çalışmalarına görünürlük sağlar. Sonuç olarak üye sayısının artışına ve örgütlülüğün güçlenmesine faydası olur.

LGBT eşitliği neden toplu sözleşme meselesidir? Toplu sözleşme görüşmeleri LGBT çalışanların eşitliği için nasıl kullanılabilir?

- Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin korunmasını açıkça içeren İşyeri Eşitlik Eylem Planları için pazarlık edilebilir. Bu, İşyerinde Cinsiyet Eşitliği Planları için de benzer şekilde geçerlidir.
- Görüşme ekipleri, hangi şirket politikalarının LGBT çalışanlara yönelik ayrımcılık yarattığını tanımlayabilir. Örneğin, diğer çalışanların faydalanabildiği ama LGBT'lerin faydalanamadığı kariyer gelişimi destekleri, sigortalar, izin düzenlemeleri, aile destekleri, aynı yardımlar vb.
- Toplu sözleşme pazarlığının toplumdaki önyargılı tutumların etkisini hesaba katması gerekir. Örneğin, işlerin elverişli hale getirilmesi, işte aşırı denetimin veya işin haksız dağıtımının önlenmesi gibi.
- LGBT eşitliğinin ve her toplumsal kesimi kapsamanın işyerinin itibarın bir parçası olduğu dile getirilir. Bu diğer çalışanlar, yöneticiler ve müşterilerden kaynaklanabilecek tacizin, sözlü ve fiziki istismarın üstesinden gelinmesi anlamına gelir.
- Sosyal ve ekonomik desteklerde aynı cinsten birlikte-

liklerin tanınması üzerine müzakere edilebilir. Örneğin hastalık, tatil, taşınma ve seyahat izinlerine, sağlık yardımlarına ve sigortaya vb.

- İşyerinde tacizle mücadele etmek üzere tedbirleri de içeren politikalar belirlemesi ve herkesi kapsayan bir işyeri yaratması için işverenle müzakere edilebilir.
- Trans çalışanların kendi beyan ettikleri cinsiyete göre muamele edilmeleri ve bunun personel kayıtlarına ve imkânlarına yansıtılması özel tedbirler vesilesiyle sağlanmalıdır.
- Gerekli olduğu durumlarda, trans geçiş dönemindeki çalışanların mesai saatlerinden izinli sayılma haklarının tanınmasını talep edilebilir.

İşyeri Eşitlik Eylem Planı'nı geliştirme

“LGBT Eşitliği Eylem Planı”, LGBT'lerin meselelerinin toplu sözleşme görüşme gündemine nasıl getirilebileceğine dair bir örnek olarak gösterilebilir. Bu plan, daha geniş bir eşitlik planlarının, mesela cinsiyet eşitliği veya etik davranış planlarının bir parçası da olabilir. Bazı ülkelerde cinsiyet eşitliği planları üzerinden iyi deneyimler yaşanmıştır. Aşağıdaki hususlar işyerinde eşitlik eylem planlarına aktarılabilir:

- Önyargıları ve ayrımcılığı ele alacak tedbirlerde anlaşmak için işverenlerle ortaklık anlayışı geliştirin.
- LGBT çalışanlara ve hizmet kullanıcılarına danışarak özel gereksinimleri ve ihtiyaç duyulan yeni düzenlemeleri belirleyin.
- Şirket düzeyindeki tüm politikaları, prosedürleri ve uygulamaları gözden geçirerek kasıtsız veya dolaylı ayrımcılıkların altını çizin.

- Politikalara, LGBT'lerin eşitliğini güvence altına alacak değişiklik önerileri getirin.
- Meslek ve şirket içi eğitim programlarında LGBT'lerin eşitlik meselesinin ele alınmasını tavsiye edin.
- Düzenli takip, raporlama ve durum değerlendirmesi için yöntemler önerin.

İşgücünün izlenmesi

İşgücünün izlenmesi söz konusu olduğunda, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği konularında mahremiyet önemli hale gelir. Pek çok LGBT çalışan işyerinde açılmaktan korkar. Homofobi, taciz ve istismarın işyerindeki en ciddi sorunlardan biri olduğu gerçeği düşünüldüğünde, bu sürpriz değildir. Bu yüzden işyerinde açık olmak çok zor olabilir. LGBT eşitliği meselesi üzerine çalışan sendikalar LGBT çalışanların mahremiyetinin güvenceye alınmasına ve insanların açılmama hakkına vurgu yaparlar. Bu durum, eğer bir örgüt işgücü izlemesi yapıyorsa özel önem kazanır. Birleşik Krallık'tan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TUC) işgücü izlemesi için bir dizi ilke belirlemiştir:

- İzlenecek işyerinde uygun bir LGBT eşitlik politikası ve bu politikanın nasıl uygulandığına dair özel eylem planı mevcut olmalıdır.
- Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini içeren izlemenin neden yapıldığına ve elde edilecek sonuçlarla ne yapılacağına dair açık olunmalıdır.
- Lezbiyen, gey, biseksüel ve trans kişiler ile uygulamanın niyeti ve kullanım şekli danışılmalıdır.
- Toplanacak tüm verilerin mahremiyeti tam güvence altına alınmalıdır.

8. LGBT HAKLARINDAKİ “T”Yİ TAM ANLAMIYLA DİKKATE ALMAK

Trans çalışanlar farklı biçimlerde ayrımcılığa maruz bırakılırlar. Cinsiyet kimliği eşitliği, Avrupa’daki sendikalar için görece olarak yeni bir meseledir.

Trans çalışanlar hakkında sendika kılavuzları

İskoçya Trans Birliği ve UNISON, cinsiyet kimliğine dair bir kılavuz geliştirmişlerdir. Kılavuz, “cinsiyet kimliğinin” cinsel yönelim ile aynı şey olmadığını belirtmektedir. Bir kişinin “cinsiyet kimliği” o kişinin erkek ya da kadın, kız ya da oğlan olduğuna dair kendi içsel hissiyatıdır. Bir kişinin “cinsiyet ifadesi” ise, cinsiyet temelli giyimi, dışa dönük ilgisi ve merakı, tavırları ve tarzı ile ifade edilir. Kabaca ifade edilirse, cinsiyet kimliği kim olduğunu, cinsel yönelim ise kime ilgi duyduğunu açıklar. Trans kişiler aynı diğerleri gibi heteroseksüel, gey, lezbiyen veya biseksüel olabilirler.

Kılavuz, transların gündelik hayatları içinde taciz ve ayrımcılığa çok sık maruz bırakıldığı gerçeğine dikkat çekmektedir: kamusal alanda, sokakta yürürken, alışveriş yaparken, tüketici hizmetlerini kullanırken veya istihdam alanında. Bu yüzden, trans üyelerin işyerlerinde eşit ve ayrımcılığa uğramadan muamele görmeleri için, tüm sendika temsilcilerinin destekleyici ve muktedir olmaları gerekir. Trans kişilerin sendikalarında nasıl desteklendiklerine bir örnek olarak UNISON içinde kurulmuş olan, mahremiyete özen gösteren ve her trans üyenin katılabileceği Ulusal Trans Meclisi gösterilebilir.

UNISON’un hazırladığı bilgi notu, sendika şubelerinin işverenlerle aşağıdaki hususları müzakere etmelerini tavsiye etmektedir:

- Cinsiyet kimliği ve cinsiyet geçişi (*kamuoyunda daha çok bilinen adıyla cinsiyet “değiştirme” süreci*) eşitlik politikasında ve uygulamada kapsanmalıdır. Eşitlik ve etik politikalarının, cinsiyet geçiş düzenlemeleriyle uyumlarının tanıtımı uygun şekilde yapılmalıdır.
- Personel, trans çalışanlar ve cinsiyet kimliğine dönük ayrımcı davranışlara ya da tacize tolerans gösterilmeyeceği konusunda eğitilmeli ve bilgilendirilmelidir.
- Trans geçiş sürecine giren üyelerin idari ve hukuki haklarına dair prosedürler belirlenmelidir.
- Cinsiyet geçişindeki üyeler, uzman doktorlarla randevuları ve operasyonlar esnasında ücretli izinli sayılmalıdır.
- Personel kayıtları güncellenmeli, eski kayıtlar yok edilmeli, mahrem kişisel verilerin gizliliği titizlikle korunmalıdır.
- Cinsiyet tanıma sertifikası edinmeyen trans kişilere emeklilik, sağlık sigortası, sosyal yardımlar ve hukuki sonuçlar hakkında danışmanlık verilmelidir.
- Sendika şubeleri şunları güvenceye almalıdır:
 - Tüm üyeler, cinsiyet kimliği veya cinsiyet geçişi temelli ayrımcılığa sendikanın herhangi bir kademesinde tolerans gösterilmeyeceğini bilmelidir.
 - Üyelere danışmanlık verme ve sendikayı temsil etme rolü olan kişilere eğitim ve bilgilendirme sağlanmalıdır.
 - Sendika kayıtları güncellenmeli, eski kayıtlar yok edilmeli ve kişisel verilere en yüksek düzey güvenlik ve mahremiyet garantiye alınmalıdır.
 - Trans üyeler, destek grupları ve sendikanın kendi örgütleri hakkında bilgilendirilmelidir.

Sendikalar trans çalışanları desteklemek için neler yapabilirler?

- Eşitlik politikalarında trans çalışanları kapsayın. Cinsiyet temelinde ayrımcılığa referans veren politikalar bunun yanında translara yönelik ayrımcılığı da içerebilir.
- Trans kişilere karşı ayrımcılığa tolerans gösterilmeyeceğini aıkca beyan eden işe alım politikalarını ve prosedürlerini müzakere edin. Örneğin iş ilanlarında trans kişiler başvurmaya davet edilebilir.
- Transların kişisel güvenlik, gizlilik ve mahremiyet haklarını, örneğin personel kayıtlarında, tam güvence altına alın.
- Hukuki olarak cinsiyetleri ne olursa olsun; tüm çalışanların olduklarını beyan ettiği ve yaşadığı cinsiyet esastır. Trans alışanlar işe geldikleri ve beyan ettikleri cinsiyete göre kadınlara özel veya erkeklere özel alanlara girebilmeliler.
- Toplu szleşe görüşmelerinde, trans geçiş sürecinin izinli sayılması müzakere edilebilir.
- Sendikalar trans hakları ve özellikle işyerinde taciz ile ayrımcılık hakkında üyelerine ve çalışanlarına eğitim sağlayabilir.

9. SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİ VE SENDİKALAR ARASINDA ORTAKLIK

Sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak, sendikaların LGBT konuları ile ilişkilenme yollarını geliştireceği için çok önemlidir. LGBT konularında alışan STK'ların topluluk ile ilişkileri iyidir, uzmanlıkları vardır ve LGBT'lerin eşitlik meselesine dair deneyimleri bulunur.

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

Sendikalar sivil toplum örgütleriyle nasıl işbirliği yapabilir ve ortaklık kurabilir?

- LGBT gruplarıyla bir toplantı organize edin ve onlara sendikanın LGBT haklarını desteklemek için neler yapabileceğini sorun. LGBT toplumuyla danışmak sendikanın meseleleri doğru kavraması için çok önemlidir.
- STK ile sendika arasında geçici bir özel çalışma grubu kurun. Sendikaya uygun politika, uygulama, prosedür ve yapılar için tavsiyeleri derleyin.
- Ortak konferanslar, seminerler ve eğitim etkinlikleri düzenleyin.
- LGBT örgütleri ile ortaklaşa araştırmalar, anketler düzenleyip veri toplayın. Böylece sendikanızın işyerindeki sorunlar hakkında daha çok bilgi sahibi olmasını mümkün kılarız.
- LGBT etkinliklerini destekleyin, bunlarda görünür olun. Örneğin Onur Haftası etkinliklerinde stant açın, sendikayı tanıtır.

10. SENDİKALARA VE SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİNE ÖNERİLER

ETUC konferansında yapılan çalıştaylar ve tartışmalar ışığında sendikaların ulusal düzeylerde ve Avrupa düzeyinde aşağıdaki fiiliyatı gerçekleştirmesi gerektiğine dikkat çekilmiştir:

Ulusal düzeyde eylemlilik

- Sendikalar LGBT meselesine yüksek görünürlük sağlayabilirler ve bunun sendika liderleri tarafından savunulması gerekir.
- LGBT hakları işverenlerin ve sendikaların sosyal gündemi içine yerleştirilebilir. Eşitlik, eşitlilik, dayanışma ve sosyal sorumluluk alanları hedeflenebilir.
- Sendikalarda “eğer işgücünün bir üyesine dahi ayrımcılık yapılırsa işgücünün tamamının bundan zayıflayacağı” anlayışı geliştirilmelidir. Kazanımlar ise tüm işgücünün olacaktır. Kolektif güvenceden tek bir grup bile dışlanamaz. Eğer bu olursa tüm işgücü parçalanır.
- Sendikalar hlihazırda LGBT eşitliği meselesine dair geniş deneyimi olan ve bunu sendikalar ile paylaşmaya hazır olan LGBT rgtleriyle ve dernekleriyle yakın ilişkiler geliştirebilir ve birlikte çalışabilir.
- LGBT kişilere karşı işyerinde ayrımcılık, toplum genelindeki ayrımcılık ile bağlantılıdır. Sendikalar ayrıca kamusal ve özel hizmetlere daha iyi erişimin de savunusunu geliştirmelidirler. Örneğin eğitim, sağlık ve barınma hakkı gibi; nefret sularına karşı koruma gibi.
- Sendikalar sessizliği bozmak ve LGBT’lerin eşitlik taahhüdünü paylaşmakta büyük rol oynarlar. Bu, yakın

gelecekte sendikaların politik görünürlük planları için önemli olacaktır.

- Devletler, istihdam politikalarında, mesleki eğitime erişimde, işe alım süreçlerinde, terfilerde, işten çıkarmalarda, çalışma koşullarında ve ücretlerde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığı ortadan kaldıracak tedbirleri yürürlüğe sokmalıdır.
- Ayrımcılık ve önyargılara karşı eğitimler ve farkındalık artırma programları geliştirilmelidir.
- Lezbiyen, gey, biseksüel ve transların örgütleri desteklenmelidir. Böylece LGBT haklarına dair savunuculuk ve önyargılara karşı kampanya yapabilirler.
- Sendikaların LGBT'lerin işyerinde eşitliğini iş çevreleriyle açıkça tartışmaya açması gerekir. İşe alınmalar, çalışanların iş güvenliği, çalışanların aidiyet duygusu ve üretkenliği gibi hususlar özellikle tarif edilmelidir.
- LGBT'lerin eşitlik meselesi, işyerindeki eşitlik veya kadın komisyonlarının ortak çalışmaları ile geliştirilmelidir. Her zaman ayrı bir komite kurmak gerekmez; ama eşitliği yatay kesen bir mesele olarak kavramak için mevcut yapılar kullanılmalıdır.

Avrupa düzeyinde eylemlilik

- Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) ve sektörel federasyonların bilgilendirme, diyalog, farkındalık artırma ve eğitim programları geliştirmeleri ve bu konuların Avrupa sosyal diyaloguna entegre edilmesi gerekir.
- LGBT hakları ETUC'un ve ETUC Yürütme Kurulu'nun tartışma gündeminde yer almalıdır.
- ETUC ve konfederasyonlar sendikalara LGBT haklarının sendikal haklar olduğuna dair güçlü bir mesaj göndermelidir.

- ETUC ve federasyonlar, kendilerine bağlı kuruluşlarda LGBT'lerin eşitliğinin güçlendirilmesi için çalışmalıdır ve her kuruluşun bu konuda kapasite geliştirmesi sağlanmalıdır.
- ETUC ve federasyonlar Onur Haftası gibi etkinliklerde etkin biçimlerde yer alabilir, rol oynayabilir ve bu etkinliklerin eşitlik mücadelesi olarak tanındığına dair güçlü bir mesaj geliştirebilir.
- Sendika yönetimleri, üyeleri ve LGBT örgütleri arasında Avrupa çapında, konulara özel ağlar kurularak bilgi, deneyim ve iyi örnekler paylaşılabilir.
- Orta ve Doğu Avrupa'da farkındalık artırma etkinliklerine daha çok ağırlık verilmelidir. Homofobi, transfobi ve ayrımcılık görünür kılınmalıdır.
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün küresel raporu ve sendikalar ile sivil toplum kuruluşlarının hazırladığı gölge raporlar yolu ile duruma dair güncel veriler ve analiz sağlanabilir.
- ETUC ve ILGA Europe gibi LGBT örgütleri ortak projeler ve etkinlikler tasarlayabilir.
- ETUC ve sendikalar, örneğin internet sitelerini elverişli ve dinamik hale getirerek, Avrupa veya bölgeler düzeyinde ağlar kurarak diyalog ve işbirliği geliştirebilir.
- ETUC ve sendika federasyonları, eğitim merkezleri aracılığıyla bilgi ve eğitim verebilir. Sendikalarda inisiyatif geliştirmeye dair özel araştırmalar yapılabilir.
- ETUC ve sektörel federasyonlar Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi, Birleşmiş Milletler gibi yapılara dönük etkinliklerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği meselesine dair daha etkin liderlik gösterebilir.

Sendikaların işyerinde LGBT'lerin eşitliğini destekleyebilmek için yapabilecekleri 10 şey

1. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin ayrımcılık yapılamayacak temeller olduğunu sendikanız içinde duyurun. Bu ilke, işyerinin genel eşitlik politikası, mevzuatı ve kılavuzlarında açıkça ifade edilmelidir. LGBT çalışanların hakları sendikal haklar olarak tanınmalı ve korunmalıdır.
2. Sendikanızın üst yönetim kademelerinden LGBT eşitliğine dair taahhüt verileceğine emin olun.
3. LGBT'lerin işyerinde eşitliği için özel politikalar geliştirin. Bu düzenlemelerin işyerinin genel eşitlik politikasında açıkça kapsanır ve görünür olmasını sağlayın. İşyerinde zorbalık, mobbing ve tacizi ele alacak özel düzenlemeleri mutlaka içerin.
4. LGBT çalışanları sendikanızda üye kaydetmek ve örgütlemek amacınız olsun. Bu ayrıca sendikanın tüm düzeylerinde LGBT üyelerin görünürlüğü ve katılımını artırma anlamına gelir.
5. Sendikanız içinde bir LGBT ağı kurun ve LGBT üyelerin bir araya gelmesine olanak sağlayın.
6. Sendikanızın LGBT eşitliğine dair farkındalığını güçlendirmek ve tutumunu görünür kılmak için bülten, dergi, internet sitesi gibi ortamlara kaynak yaratın.
7. LGBT haklarını sendikanızın bütün çalışmalarında dikkate alın. Karar alma süreçlerinde ve toplu sözleşme görüşmelerinde LGBT haklarını gündeme getirin.
8. LGBT haklarının, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği eşitliğinin sendikanızın eğitim öğretim programlarında yer almasını sağlayın. Sendika temsilcilerinin ve yöneticilerinin LGBT meselesi üzerine eğitim almalarını sağlayın.

9. LGBT alışanların eşitlik meselesini işverenlerle ve iş çevreleriyle müzakere edin. LGBT kişileri çalışma hayatında ayrımcılık ve tacize karşı korumak, işverenler ile birlikte çalışarak mümkündür.
10. LGBT kişiler ve sivil toplum örgütleriyle işbirliği yapın; ortak kampanyalar ve etkinlikler düzenleyin.

Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Eşitliğine Dair rnek Taahhütname

1. A Sendikası işgücünün çeşitliliğini tanır ve buna değer verir.

- a) Tüm alışanların ve hizmet alanların cinsel yönelimlerinin ve cinsiyet kimliklerinin eşit sayđı göreceği ve eşit haklar tanınacağı bir çalışma ortamı yaratacağımızı beyan ediyoruz.
- b) Bununla birlikte LGBT'lerin kendi içlerindeki yaş, ten rengi, inanç, etnik kimlik, engellilik, siyasi görüş ve benzeri farklılıklardan oluşan çeşitliliği tanıyor ve değer veriyoruz.

2. A Sendikası yaşanmakta olan ayrımcılığı ve önyargıyı kabul eder.

- a) Kabul ediyoruz ki yanlış varsayımlar, önyargılar, ayrımcılık ve düşünce kalıpları toplum genelinde yaygındır. Amacımıza ulaşmak ve önyargı, ayrımcılık ve tacizle mücadele etmek ve eşitliği güçlendirmek için etkin adımlar atmalıyız.
- b) İnsanların cinsel yönelimlerine, cinsiyet kimliklerine, ilişkilerine ve zen gerektiren sorumluluklarına dair varsayımlarda bulunmayacağız.
- c) işe başvurularında, işe alımlarda, çalışma hayatında, terfi, eğitim, ücret, çalışma koşullarında, izinlerde

ve sosyal yardımlarda doğrudan ya da dolaylı olarak cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık yapmayacağız.

- d) Hizmet sağlarken cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık yapmayacağız.
- e) Önyargıya, zorbalığa, mobbinge ve tacize tolerans göstermeyeceğiz.
- f) Ayrımcılık veya tacize dair iddia ve şikâyetleri, kabul edilmiş prosedürler üzerinden ve mahremiyet sağlayarak ciddiyleleştireceğiz.

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

- a) Geçmiş ve gelecek ayrımcılıkları tazmin ve teskin edebilmek için sendikalar ile bireysel ve kurumsal olarak işbirliği içinde çalışacağız. Tüm politika, prosedür ve uygulamalar, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği eşitliğine etkileri ışığında, sendika ile düzenli olarak gözden geçirilecek.
- b) Yayınlarımız, dilimiz, tanıtımlarımız ve imajımız işgücünün çeşitliliğin, LGBT çalışanları kapsayacak şekilde yansıtacak.
- c) Hizmetlerimizi, LGBT'ler için erişilebilir ve uygun kılacağız.
- d) Eşitlik idealine basamak basamak yükselirken LGBT çalışanlara ve hizmet kullanıcılarına danışacağız.

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

- a) LGBT çalışanların ve hizmet kullanıcılarının isterler-

se cinsel yönelimlerine veya cinsiyet kimliklerine dair açık olabilecekleri, isterlerse de mahrem kalabilecekleri bir işyeri ortamı amaçlıyoruz.

- b) Bir kişinin cinsel kimliğini onun izni olmadan açık etmek tacizdir.
- c) Kabul ediyoruz ki hangi haklara erişilebildiği, ayrımcılık ve taciz iddialarının nasıl araştırıldığı, yaşananların etkileri ve sonuçları kayıt altına alınmalıdır.
- d) Cinsiyet geçiş (“değiştirme”) sürecine giren çalışanları destekleyeceğiz; onlarla ve sendika temsilcileri ile sürecin işyeri planında anlaşmak için beraber çalışacağız.
- e) Cinsiyet geçişi yapmış çalışanlara, her bakımdan beyan ettikleri cinsiyete göre davranacağız.

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

- a) Bu beyanı geniş biçimde tanıtacağız ve eşitlik stratejimiz ile eylem planımızda içereceğiz.
- b) Amacımıza ulaşmak için, uygulamayı sendika ile birlikte takip edeceğiz ve değerlendireceğiz.
- c) Sorumlulukları net şekilde belirleyeceğiz ve bunların herkesçe bilindiğinden emin olacağız.
- d) LGBT’lerin eşitlik hakkını mevcut eğitim programlarına dâhil edeceğiz ve gerektiğinde özel eğitimler düzenleyeceğiz.
- e) Sonuç almak için sendikanın elinden gelen en iyi katkıyı sunması gerektiğini biliyoruz.
- f) Sözleşmeciler şirketlere ve aracı kuruluşlardan eşitlik politikamıza tam uyum göstermelerini talep ettiğimizi açıkça belirteceğiz.

LGBT Eşitlik Politikası Örneği

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

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

Biliyoruz ki, LGBT kişilerin işyerinde eşitliğinin başarılması için somut önlemlerin alınması gerekmektedir. LGBT eşitliğini uygulamaya geçirmeye dair taahhüdümüz gereği aşağıdaki etkinlikleri hayata geçireceğiz:

- Hâlihazırdaki ve gelecekteki işyeri ve insan kaynakları politikamızı LGBT eşitliğine referans verecek şekilde gözden geçireceğiz.
- Personeli bu politikalar ve uygulamalar hakkında bilgilendireceğiz; uygulanmaları için her çalışanın taahhüdünü sağlayacağız.
- İşbu politikayı müşterilere, kullanıcılara, müvekkillere ve hizmet sağlayıcılara duyuracağız.
- Her kurum kademesindeki personel için eğitim ve rehberlik sağlayacağız. Yöneticiler ve denetçiler ile insan kaynakları personeline öncelik tanıyacağız.
- Politikalarımızı LGBT çalışanlar ve sendikalar ile tartışarak beraber kararlaştıracacağız.
- İşyerinde LGBT eşitliğini koruyacak ve destekleyecek bir eşitlik komisyonu yapısı ve eşitlik sorumlusu belirleyeceğiz.
- İş ilanı verme, işe başvuru ve alım süreçlerinde eşit olanakları güvence altına alacak özel prosedürler ge-

liştireceğiz. İş başvurularının LGBT kişilere açık olmadığı algısını yaratacak bir dile ve görsel anlatıma meydan vermemek politikamız kapsamındadır.

- LGBT eşitliği meselesini mesleki eğitim ve danışmanlık olanaklarına entegre edeceğiz.
- Kariyer gelişim, terfi, tayin, görev değişikliği gibi hususlarda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı yapmayacağız.
- LGBT eşitliği politikasının uygulanmasını düzenli olarak takip edecek, değerlendirecek ve gözden geçireceğiz.

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

