



**LGBT HAKLARI
SENDİKAL HAKLARDIR**

LGBTİ Hakları Sendikal Haklardır!

Lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks hakları insan haklarıdır. İnsan hakları da sendika faaliyetlerinin merkezini oluşturur. Sendikalar, LGBTİ alanına dair net bir politik duruş sergilemelidir. Mevcut ayrımcılık politikalarının içinde ve özerk LGBTİ politikası oluşturmalıdır. Sadece LGBTİ'lere yönelik cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığını yasaklamakla yetinmeyip aynı zamanda eşitliği sağlamaya yönelik politik adımlar atmalıdır.

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

LGBTİ çalışanlara karşı ayrımcılığın başka bir toplum kesimine yönelik ayrımcılıktan herhangi bir farkı yoktur. Tüm çalışanların ayrımcılıktan korunmaya hakları vardır.

İş yerlerinde görünür olamayan ve haklarına erişimi engellenen LGBTİ çalışanların sendikalarda örgütlenmesi, sendikaların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği politikaları geliştirmesine bağlıdır. Örgütlenen çalışan iş yerinde maruz kaldığı ayrımcılığa karşı da direnme gücü bulabilir. Sendika politikalarının olumlu bir iklim oluşturması LGBTİ çalışanların meselelerini görünür kılmasında etkili olur.

Sendikalar ayrıca kendi çalışanları ile birlikte birer işveren pozisyonundadırlar. Üyeleri ve iş kolları için geliştirdikleri bütün politikaları kendi çalışanları için de uygulamalıdır.

Bu broşür ile, sendikal örgütlenmelerde LGBTİ meselesine dair farkındalığı arttırmayı, LGBTİ hakları ile sendikal haklar arasındaki bağlantının öneminin altını çizmeyi, toplu sözleşme görüşmeleri esnasında ve işyerlerinde LGBTİ haklarına dair politika, inisiyatif ve eylemlilik geliştirmelerine yardımcı olmak için sendikalara iyi uygulama örnekleri önermeyi, LGBTİ eşitliğine dair önceliklerin sendikaların politikalarına ve teamüllerine entegre edilebilmesi için önerilerde bulunmayı hedefliyoruz.

İşyerlerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı türlü biçimlerde yaşanabilir

- LGBTİ çalışanlar işe alım ve işten çıkarma süreçlerinde ayrımcılıkla karşılaşabildikleri gibi istihdama erişimde, meslek içi eğitimlerde ve terfilerde de ayrımcılığa maruz bırakılabilirler.
- LGB çalışanlar 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 LGB çalışanların kendi kendilerini bu iş alanlarından dışlamasıyla da sonuçlanır. Translar cinsiyet geçiş sürecine girmekten imtina edebilir.
- LGBTİ çalışanlar işyerlerinde sıkça homofobik ve transfobik zorbalığa ve mobbinge maruz kalırlar. İşyerlerinde eşitlik planlarının eşit saygı

ve onura dayalı bir işyeri kültürü garanti etmesi önemlidir.

- Babalık ve doğum izni, tayin ve lojman kolaylığı, hasta e e bakım veya ölüm izni, çalışanlar ve aileleri için eğitim desteği, mal ve hizmetlere ücretsiz veya indirimli erişim, sosyal yardımlar, kredi ve avanslar, sağlık sigortaları, hayatta kalan eŐe emeklilik planı ve hayat sigortası gibi “heteroseksüel evli çiftlerin faydalandığı ama aynı cinsten çiftlerin mahrum kaldığı avantajlar” yaŐatılan ayrımcılıklara birer örnektir.

Örgütlenme

Heteroseksizm ve bunun çalışma hayatına yansımaları, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı, sadece LGBTİ sendikacıların ya da kadın sendikacıların meselesi değildir; aynı zamanda sendikaların örgütlenmeye dair politikalarında yer alması gereken bir konudur. “Toplumsal cinsiyet” içerisinde değerlendirilmemesi, insan hakları, ayrımcılık ve genel olarak bir örgütlenme sorunu olarak ele alınması gerekir. LGBTİ haklarının sendikal mücadele içinde ele alınmasında feminizmden ve feminist yöntemlerden beslenmelidir.

LGBTİ’lerin haykırdığı eşitlik ve özgürlük talebine sendikalar da sahip çıkmalıdır. Homofobi ve transfobi, ırkçılık, etnik ayrımcılık, cinsiyetçilik, militarizm, din ve mezhep ayrımcılığı gibi diğer ayrımcılık ideolojilerinden farklı değildir. Heteroseksizm karşıtı hareket diğer toplumsal mücadelelerle birlikte hareket eder ve özgürleşmenin topyekûn ve birlikte mümkün olabileceğini savunur. Sendikalar, bu ayrımcılık türlerine karşı yürütülen mücadeleyi kendi gündemine dâhil etmelidir.

LGBTİ işçiler/üyeler iş yerlerinde olduğu gibi sendikalar içinde de görünür olamamaktadırlar. Sendikaların her türlü mekanizması heteroseksizm

karşıtı şekilde yapılandırılmalıdır. Yaratılacak olan heteroseksizm karşıtı ortam LGBTİ'lerin örgütlenmesini teşvik edecek ve kolaylaştıracaktır.

Heteroseksizm karşıtı sendika üyelerinin örgütlenebileceği ortam ve olanaklar yaratılmalıdır.

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

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

Sendika içi düzenlemeler

Heteroseksizm karşıtı politikalar sendikaların aslı politikaları içerisinde yer bulmalıdır. Sendika içerisinde bu politikaların tartışılması ve konuşulması taraflar arasında güvence altına alınmalıdır. Bu politikalar sendikanın yayın ve programlarında etkin biçimde görünür kılınmalıdır.

LGBTİ eşitliğinin tüm örgüt düzeylerinde ele alınacağı, sendikanın “LGBTİ eşitliğini sendika meselesi kabul ettiği” açıkça beyan edilmelidir.

Sendika; kongrelerinde, kurultaylarında, konferanslarında ve benzeri etkinliklerinde tartışılacak ve benimsenecek kararlarla LGBTİ eşitliği politikalarının gündeme alınmasını sağlamalıdır.

Yerel, bölgesel ve ulusal düzeydeki sendika yapılarında ayrımcılığı önleyecek politikalar benimsenmeli ve uygulanmalıdır.

LGBTİ hakları işverenlerin ve sendikaların sosyal gündemi içine yerleştirilebilir. Eşitlik, çeşitlilik, dayanışma ve sosyal sorumluluk alanları hedeflenebilir.

Sendika içi belgelerde heteroseksist norm ve algı bertaraf edilmelidir. Geçmiş belge ve metinler yeniden gözden geçirilmelidir. Sendika içi disiplin yönetmeliklerinde homofobi ve transfobi net şekilde tanımlanmalı ve yasaklanmalıdır.

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin ayrımcılık yapılamayacak temeller olduğu sendika içinde duyurulmalıdır. Bu ilke, işyerinin genel eşitlik politikası, mevzuatı ve kılavuzlarında açıkça ifade edilmelidir. LGBTİ çalışanların hakları sendikal haklar olarak tanınmalı ve korunmalıdır.

LGBTİ sendikacıların sorunları raporlaştırılmalı, farkındalık çalışmaları planlanmalı ve uygulanmalıdır. LGBTİ çalışmasının sendika içine yansımaları düzenli olarak izlenmeli ve değerlendirilmelidir.

Sendika temsilcilerinin ve yöneticilerinin LGBTİ meselesi üzerine eğitim almaları sağlanmalıdır. Ayrımcılık ve önyargılara karşı eğitimler ve farkındalık artırma programları geliştirilmelidir. Bu programlara cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı dâhil edilmelidir.

LGBTİ hakları sendikanın bütün çalışmalarında dikkate alınmalı; karar alma süreçlerinde ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde LGBTİ hakları gündeme getirilmelidir.

Sendikanın LGBTİ eşitliğine dair farkındalığını güçlendirmek ve tutumunu görünür kılmak için bülten, dergi, internet sitesi gibi ortamlara kaynak yaratmak gereklidir.

Sendika LGBTİ üyelerinin haklarının ve eşitliğinin toplu sözleşme görüşmelerinde hangi maddelerle güvenceye alınacağını düzenlemelidir.

Eğer sendikanın eşitlik kurulu/meclisi, örgütlenme sekreterliği ya da kadın kurulu/meclisi varsa LGBTİ üyelerin bunlarda temsili sağlanmalıdır. Bu kurulların LGBTİ eşitliğini çalışma gündemlerinde tutmaları talep edilmelidir.

LGBTİ sendikacılarla örgütlenmek!

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

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

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

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

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.

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

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

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

Toplu sözleşme görüşmelerinde, trans geçiş sürecinin izinli sayılması müzakere edilebilir.

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

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

Son olarak, LGBTİ haklarındaki "T"ler, yani translar unutulmamalıdır. Trans çalışanlar sıklıkla sendikaların gündemlerinde yer almıyorlar. Trans eşitliğini sağlamak için özel politikalar geliştirmek gerekmektedir.

Savunuculuk ve hukuki destek

Sendikalar sessizliği bozmak ve LGBTİ'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. Sendikalar devletin bu politikaları hayata geçirmesi için takip yapmak zorundadır.

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

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

Sendikaların LGBTİ'lerin işyerinde eşitliğini iş çevreleriyle açıkça tartışmaya açması gerekir. İşe alınmalar, çalışanların iş güvenliği, çalışanların aidiyet duygusu ve üretkenliği gibi hususlar özellikle tarif edilmelidir.

LGBTİ'lerin işyerinde eşitliği için özel politikalar geliştirilmelidir. Bu düzenlemelerin işyerinin genel eşitlik politikasında açıkça kapsanır ve görünür olmasını sağlanmalı; işyerinde zorbalık, mobbing ve tacizi ele alacak özel düzenlemeler muhakkak yapılmalıdır.

LGBTİ çalışanların eşitlik meselesi işverenlerle ve iş çevreleriyle müzakere edilmelidir. LGBTİ kişileri çalışma hayatında ayrımcılık ve tacize karşı korumak, işverenler ile birlikte çalışarak mümkündür.

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

Yalnızca görünür LGBTİ'lerin olduğu iş yerlerinde değil her türlü TİS sürecinde maddeler LGBTİ çalışanların da ihtiyaçlarına göre belirlenmeli.

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

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

LGBTİ örgütleriyle dayanışma

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

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

Sendikanın LGBTİ eşitliğine dair taahhüdünü bir politika beyanı ile gösterilmesiyle birlikte, Onur Haftası ve Homofobi Karşıtı Buluşma gibi etkinliklerde sendikanın katılımı resmi olarak sağlanmalıdır.

Demokratik kitle örgütlerinin ve LGBTİ topluluklarının yasal değişiklik talebi gibi kampanyalarına katılım ziyadesiyle önemlidir.

LGBTİ etkinlikleri desteklenmeli ve sendika bu etkinliklerde görünür olmalıdır. Onur Haftası, Ho-

mofobi Karşıtı Buluşma etkinliklerinde stant açılması, sendikanın tanıtılması iyi bir adım olabilir.

LGBTİ gruplarıyla bir toplantı organize edilebilir ve onlara sendikanın LGBTİ haklarını desteklemek için neler yapabileceğini sorulabilir. LGBTİ hareketine danışmak sendikanın meseleleri doğru kavraması için çok önemlidir.

STK ile sendika arasında geçici bir özel çalışma grubu kurulmalıdır. Sendikaya uygun politika, uygulama, prosedür ve yapılar için tavsiyelerin derlenmesi önemlidir.

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

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

LGBTİ kişileri ayrımcılık ve nefretten koruyacak yasal mevzuatın hazırlanması için LGBTİ örgütleriyle işbirliği içinde sendikalar bu yasaların çıkması için kampanya yapabilir ve sivil toplum kuruluşları ile ittifaklar kurarak LGBTİ'lerin çalışma hayatında eşitliği meselesinin önemine dair hareket geliştirebilir.

Toplu İş Sözleşmesi (TİS) görüşmeleri ve LGBTİ eşitliği

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

LGBTİ eşitliği neden TİS meselesidir? TİS görüşmeleri LGBTİ alışanların 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 işyeri politikalarının LGBTİ alışanlara yönelik ayrımcılık yarattığını tanımlayabilir. Örneğin, diğer çalışanların faydalanabildiği ama LGBTİ'lerin faydalanamadığı kariyer gelişimi destekleri, sigortalar, izin düzenlemeleri, aile destekleri, aynı yardımlar vb.

TİS pazarlıklarının toplumdaki önyargılı tutumların etkisini hesaba katması gerekir. Örneğin, LGBTİ alışanlara dönük daha da belirgin olan daha kötü Őartlarda alıştırılmanın engellenmesi ya da işte aşırı denetimin veya için haksız dağıtımının önlenmesi gibi.

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

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

İşyerinde tacizle mücadele etmek üzere tedbirleri de içeren politikalar belirlemesi ve herkesi kapsayan bir işyeri yaratması için işverenle müzakere edilebilir.

Trans alışanların kendi beyan ettikleri cinsiyete göre muamele edilmeleri ve bunun personel ka-

yıtlarına 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

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

Önyargıları ve ayrımcılığı ele alacak tedbirlerde anlaşmak için işverenlerle ortaklık anlayışı geliştirilmesi.

LGBTİ çalışanlara ve hizmet kullanıcılarına danışarak özel gereksinimleri ve ihtiyaç duyulan yeni düzenlemeleri belirlenmesi.

İşyerlerinin tüm politikaları, prosedürleri ve uygulamalarını gözden geçirerek kasıtsız veya dolaylı ayrımcılıkların altının çizilmesi.

Politikalara, LGBTİ'lerin eşitliğini güvence altına alacak değişiklik önerileri getirilmesi.

Meslek ve şirket içi eğitim programlarında LGBTİ'lerin eşitlik meselesinin ele alınmasının tavsiye edilmesi.

Düzenli takip, raporlama ve durum değerlendirmesi için yöntemler önerilmesi.

İşgücünün izlenmesi

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

İzlenecek işyerinde uygun bir LGBTİ eşitlik politikası ve bu politikanın nasıl uygulandığına dair özel 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.

Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Eşitliğine Dair Örnek Taahhüname

A Sendikası işgücünün çeşitliliğini tanır ve buna değer verir.

Tüm çalışanların ve sendika üyelerinin cinsel yönelimlerinin ve cinsiyet kimliklerinin eşit saygı göreceği ve eşit haklar tanınacağı bir çalışma ortamı yaratacağımızı beyan ediyoruz. Bununla birlikte LGBTİ'lerin kendi içlerindeki yaş, ten rengi, inanç,

etnik kimlik, engellilik, siyasi görüş ve benzeri farklılıklardan oluşan çeşitliliği tanıyor ve değer veriyoruz.

A Sendikası yaşanmakta olan ayrımcılığı ve önyargıyı kabul eder.

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

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

İşe 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.

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

Önyargıya, zorbalığa, mobbinge ve tacize tolerans göstermeyeceğiz.

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

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

Geçmiş ve gelecek ayrımcılıkları tazmin ve teskin edebilmek için sendikalar ile bireysel ve kurum-

sal olarak işbirliği içinde çalışacağız. Tüm politika, prosedür ve uygulamalar, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği eşitliğine etkileri ışığında, sendika ile düzenli olarak gözden geçirilecek.

Yayınlarımız, dilimiz, kampanyalarımız, işgücünün çeşitliliğini, LGBTİ çalışanları kapsayacak şekilde yansıtacak.

Sendikal hakları LGBTİ'ler için erişilebilir ve uygun kılacağız.

Eşitliğe ulaşırken LGBTİ çalışanlara ve sendika üyelerine danışacağız.

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

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

Bir kişinin cinsel kimliğini onun izni olmadan açık etmek tacizdir.

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

Cinsiyet geçiş ("*değiştirme*") sürecine giren çalışanları destekleyeceğiz; onlarla ve sendika temsilcileri ile sürecin işyeri planında anlaşmak için beraber çalışacağız.

Cinsiyet geçişi yapmış çalışanlara, her bakımdan beyan ettikleri cinsiyete göre davranacağız.

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

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

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

Sorumlulukları net şekilde belirleyeceğiz ve bunların herkesçe bilindiğinden emin olacağız.

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

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

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

LGBTİ Eşitlik Politikası Örneği

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

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

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

Hâlihazırdaki ve gelecekteki işyeri ve insan kaynakları politikamızı LGBTİ eşitliğine referans verecek şekilde gözden geçireceğiz.

Personeli bu politikalar ve uygulamalar hakkında bilgilendireceğiz; uygulanmaları için her çalışanın taahhüdünü sağlayacağız.

İşbu politikayı müşterilere, kullanıcılara, müvekkillere ve hizmet sağlayıcılara duyuracağız.

Her kurum kademesindeki personel için eğitim ve rehberlik sağlayacağız. Yöneticiler ve denetçiler ile insan kaynakları personeline öncelik tanıyacağız.

Politikalarımızı LGBTİ çalışanlar ve sendikalar ile tartışarak beraber kararlaştıracamız.

İşyerinde LGBTİ eşitliğini koruyacak ve destekleyecek bir eşitlik komisyonu yapısı ve eşitlik sorumlusu belirleyeceğiz.

İş ilanı verme, işe başvuru ve alım süreçlerinde eşit olanakları güvence altına alacak özel prosedürler geliştireceğiz. İş başvurularının LGBTİ kişilere açık olmadığı algısını yaratacak bir dile ve görsel anlatıma meydan vermemek politikamız kapsamındadır.

LGBTİ eşitliği meselesini mesleki eğitim ve danışmanlık olanaklarına entegre edeceğiz.

Kariyer gelişim, terfi, tayin, görev değişikliği gibi hususlarda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı yapmayacağız.

LGBTİ eşitliği politikasının uygulanmasını düzenli olarak takip edecek, değerlendirecek ve gözden geçireceğiz.

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