

Sendikaların işyerinde LGBT eşitliğini sağlamak için atabilecekleri on adım

- 1 Sendikanızda, cinsel eğilimi nedeniyle ayrımcılığa maruz kalanların AB hukukunda hakları korunan gruplardan biri olduğunu ve LGBT haklarının bu nedenle sendika gündeminde açıkça ele alınması gerektiğini **duyurun**.
- 2 Sendikanızın üst düzeyinde LGBT eşitliği konusunda **net ve kararlı bir tutum** olduğundan emin olun.
- 3 İşyerinde **LGBT haklarına özel bir politika** hazırlayın ve LGBT konularının sendikanızın eşitlik politikaları arasında açık ve görünür bir şekilde yer almasını sağlayın. Buna, işyerindeki kötü muamele ve tacize karşı özel ilkeler de dahil edilebilir.
- 4 Sendikanıza LGBT kişileri **almayı ve örgütlemeyi** bir amaç haline getirin. Bu, aynı zamanda LGBT üyelerin sendikanın her düzeyinde görünmesini ve katılımını da arttırmak anlamına gelir.
- 5 LGBT üyelerin sendikanın eşitlik konusunda politika, prosedür ve uygulama üretmesine yardımcı olabilmeleri için sendikanızda bir LGBT sendika **ağı** ve grubu oluşturun.
- 6 Sendikanızın LGBT eşitliğini teşvik etmekteki rolünü duyurmak için bir **bülten, e-posta listesi** ve **websitesi**'ne konulacak malzeme sağlayın. Sendikanızın bu alandaki çalışmalarının görülmesini sağlamak için **seminerler, çalışma toplantıları ve konferanslar** düzenleyin.
- 7 **LGBT** eşitlik konularını sendikanızın her alandaki çalışmalarına **yağınlaştırın** ve böylece karar mekanizmasına ve **toplu pazarlığa** ulaşmasını sağlayın.
- 8 Sendikanızın **eğitim ve öğretim** programlarında LGBT haklarına ve eşitliğine yer verilmesini sağlayın. Sendika temsilcileri ve görüşmecilerinin LGBT hakları konusunda eğitim görmelerini garanti altına alın.
- 9 İşyerine dair LGBT konularını **işverenlerle** görüşülebilecek eşitlik politikalarının parçası haline getirin. LGBT işçilerin çalışma yaşamını daha iyi hale getirmek ancak işverenlerle birlikte işyerindeki ayrımcılık ve tacize karşı mücadele ederek mümkün olur.
- 10 LGBT toplum kuruluşları ve **Sivil Toplum Örgütleri** ile ortaklaşa çalışın ve ortak kampanya ve toplumsal etkinlikler düzenleyin.

Sendikanızdaki LGBT hakları ile ilgili daha fazla bilgi için lütfen bizimle temas kurun:

Bu broşür, ETUC'un 2008'de Uluslararası Lezbiyen ve Gay Birliği Avrupa Kolu (ILGA-Europe) ile ortaklaşa yürüttüğü, maliyeti AB tarafından karşılanan "Extending Equality" (Eşitliğin Genişletilmesi) projesinin ürünüdür. Proje hakkında daha fazla bilgi için ETUC websitesinde İngilizce ve Fransızcası bulunan "Extending Equality: *Trade Union Actions to organise and promote equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation and gender identity*", başlıklı rapora bakabilirsiniz: www.etuc.org/a/5244.

ETUC
Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Brussels
Tel.: +32 (0)2 2240411
Faks : +32 (0)2 2240454/5
E-posta : etuc@etuc.org
Websitesi : www.etuc.org



Avrupa Birliği destekli proje

Extending Equality

Sendikalar Eylemde!

Lezbiyen, Gay, Biseksüel ve Transseksüel işçilere Eşit Haklar, Saygı ve İtibarı desteklemek ve örgütlemek



ETUC present at Europride, Stockholm 2008

European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)



ETUC cinsel eğilim ve cinsel kimliğe dayalı AYRIMCILIKLA mücadelede kararlıdır

ETUC insan haklarını, sendikal hakları ve bütün işçilerin eşitliğini savunmakta önde gelen bir kuruluştur. Lezbiyen, gay erkek, biseksüel ve Türkçede en yakın ifadesiyle transseksüel denilebilecek 'transgender' işçilere (LGBT) eşit muamele edilmesi, saygı ve itibar gösterilmesi de buna dahildir.

AB cinsel eğilim veya cinsel kimlikleri yüzünden ayrımcılığa uğrayan işçileri korumak için yasal çerçeve hazırlamıştır. AB üyesi ülkelerde şimdiden bağlayıcı özelliği bulunan iki yönetmelik bulunmaktadır: cinsel eğilimi de kapsayan Meslek ve İş Yaşamında Eşit Muamele Çerçeve Yönetmeliği (2000/78/EC) ve transseksüellere ayrımcılık yapılmasını yasaklayan İş Yaşamında Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele İlkesi hakkında Yönetmelik (2006/54/EC). Ayrımcılığa karşı etkili yasalar bulunması, haksız muameleyi ortadan kaldırmak için gerekli bir araç olsa da, tek başına **yasalar yeterli değildir**.

Araştırmalara göre, cinsel eğilimin ayırım gerekçesi olamayacağı AB düzeyinde kabul edildiği, Avrupa genelinde ve hatta sendikalarda bile pek bilinmemektedir.

ETUC, 2007'nin Mayıs ayında **Seville** kentindeki çalıştayında şu konularda taahhütte bulunan 4 yıllık bir **Eylem Programı** benimsemiştir:

↑ iBilinçlendirme etkinliklerine yatırım yapmak;

↑ iSendikalarda ve üyelerinde olabilecek önyargılara karşı daha etkin mücadelede bulunmak;

↑ iSendikalarda ve işyerlerinde farklılıklar, cinsel eğilim ve cinsel kimlik gerekçesiyle ayırım gözetilmemesini teşvik eden deneyimler ile en iyi uygulamaların paylaşılmasını özendirmek için eylem ve etkinlikleri arttırmak.

Cinsel eğilim ve cinsel kimlik açısından eşitlik son yıllarda birçok sendikanın öncelik verdiği bir konu haline gelmiştir. LGBT sendika eylemcileri Sivil Toplum Örgütleri ile birlikte yaptıkları çalışmalarda sık sık LGBT haklarının sendikal haklar olduğunu ve işyerinde LGBT eşitliğiyle ilgilenilmesinin hayati önem taşıdığını vurgulamaktadırlar.

İşyerinde cinsel eğilim ve cinsel kimliğe dayalı ayrımcılık kendini birçok şekilde gösterebilir...

Lezbiyen, Gay, Biseksüel ve Transseksüeller sık sık...

- İş bulma, eğitim ve terfi ayrımcılığın yanısıra, işe girerken de REDDEDİLMEKTE ve işten atılmaktadır;
- GÖRÜNMEZ olup, terfi, mesleki gelişim ve eğitim gibi konularda ayrımcılığa uğramamak için, gerçek kimlikleri ile 'ortaya çıkmaktan' korkmaktadırlar. Bu durum LGBT kişilerin ayrımcılıktan çekindikleri için bazı görev ve işlerden kaçınarak KENDİLERİNİ DIŞLAMASINA da yol açabilmektedir;
- eşcinsel düşmanı zorbalık ve taciz hareketlerine uğramaktadırlar (örneğin bir yönetici veya meslektaş bir işçiden makul olmayan isteklerde bulunmakta veya sözlü ya da fiziksel olarak kötü muameleye maruz kalmakta ya da korkutucu, düşmanca veya saldırgan davranışlarla bir LGBT'nin itibarı hiçe sayılmaktadır).
- Örneğin babalık ve doğum izni, iş dolayısıyla taşınma masrafları, hasta eşine bakma veya ölüm izni, çalışanlara ve ailelerine verilen eğitici ve diğer yardımlar, ücretsiz veya indirimli verilen mal ve hizmetler, dul ve yetim emeklilik maaşı ya da hayat sigortası veya çalışanlar ve ailelerine verilen sağlık sigortası gibi konularda heteroseksüeller ile aynı İMKANLARDAN YARARLANAMAMAKTADIR.

Bütün bu nedenlerden dolayı, sendikalar eşitlik ve ayrımcılığa karşı çıkma eylemlerini LGBT işçilerini kapsayacak şekilde genişletmelidir!

LGBT hakları sendikal haklardır çünkü...



LGBT hakları İNSAN HAKLARIDIR ve bu haklar sendikal etkinliklerin merkezinde yer alır; sendikaların bugün bu konuları görmezden gelmesi imkansızdır;



LGBT işçileri işe almak ve örgütlemek SENDİKALARI GÜÇLÜ kılmaya, bütün üye ve işçilerini temsil etmelerini sağlamaya yardımcı olur;



LGBT işçilere karşı ayrımcılık diğer gruplara (yaşları, ırkları, engelli olmaları, cinsiyetleri ve dinleri gerekçesiyle) yapılan ayrımcılıktan FARKLI DEĞİLDİR;



Bütün işçilerin ayrımcılığa karşı KORUNMA hakkı vardır;

LGBT kişiler işyerlerinde genelde dikkate alınmaz ve haklarından mahrum edilebilirler. Sendikaların bu işçilere DESTEK olmakta oynayabileceği bir rol vardır.