

“İSTİHDAM POLİTİKALARINDA LGBTİ’LERİ HESABA KATMAK: NEDEN VE NASIL?”

TOPLANTI RAPORU

GİRİŞ

Sosyal Politikalar Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği (SPoD), **ILGA Europe, Friedrich-Ebert Stiftung Derneği** işbirliği ve Açık Toplum Vakfı’nın desteğiyle ile **İstihdam Politikalarında LGBTİ’leri Hesaba Katmak: Neden ve Nasıl?** başlıklı toplantıyı 30 Mayıs 2015 tarihinde gerçekleştirmiştir. Toplantı kapsamında Türkiye’de LGBTİ’lerin işe alım süreçlerinde karşılaştıkları tutumlara, çalışma hayatında açılma/açılmama durumlarına, iş yerinde yaşadıkları problemlere odaklanılmış; emsal davalar ile İş Hukuku’nda ayrımcılık yasağı tartışılmıştır. Toplantıya, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, İş Müfettişleri Derneği, Birleşik Metal İş, DİSK, Sosyal-İş, Eğitim-Sen İstanbul 3 No’lu Şube, Oyuncular Sendikası, Helsinki Yurttaşlar Derneği, Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG), Fair Wear Foundation, Puma temsilcileri, Lambda İstanbul, Pembe Hayat LGTT Dayanışma Derneği aktivistleri ve bağımsız aktivistler katılmıştır.

Toplantı süresince sendikaların, derneklerin ve uluslararası markaların LGBTİ’ler için yapmış oldukları çalışmalar ve politikalar, istihdam alanında LGBTİ’lerin karşılaştıkları ayrımcılıklar, dava süreçleri ve kazanımlar üzerine konuşulmuştur. Çözüm önerileri üzerine tartışılmıştır.

1- SENDİKALARIN GÜNCEL DURUMU

1.1. Eğitim-Sen

2013 yılında LGBTİ komisyonu kurmuştur. LGBTİ komisyonu olan şubeler: İstanbul 3 No’lu şube, 6 No’lu şube, İzmir şubesi ve Eskişehir şubesidir. Bu süreçte LGBTİ bireylerin iş yerinde uğradıkları ayrımcılık ve kötü muamelelerde sendikanın nasıl mücadele edeceği üzerine politikalar ve çalışmalar yürütülmüştür.

Bu toplantı Açık Toplum Vakfı, Uluslararası Gey Lezbiyen Biseksüel Trans ve İnterseks Dernekleri Birliği-Avrupa Seksiyonu (ILGA-Europe) ve Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği’nin destekleri ile gerçekleşmektedir. Açık Toplum Vakfı SPoD’un 2015 yılındaki ana destekçisidir.

Devlet Memurlar Kanunu'nda LGBTİ'ler ile ilgili bir madde olmamasına rağmen memurun genel ahlakı üzerinden tanımlanan kurallar sebebiyle mobbing, taciz, yıldırma politikaları ile psikolojik baskılar yapılabilmektedir. Bu nedenle LGBTİ bir çalışan, diğer çalışanlardan çok daha iyi olmak ve daha az hata yapmak zorunda kalmaktadır. SPoD'dan Av. Fırat Söyle'nin katılımıyla düzenlenen toplantıda LGBTİ olmanın memuriyet için suç olabileceği üzerine bilinen yanlış ve yetersiz bilgilere açıklık getirilmiş, sendika üyeleriyle tartışılmıştır.

Eğitim-Sen "LGBTİ Hakları Sendikal Haklardır" temelli yürütülen çalışmalarda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ibarelerinin yer almasına önem vermişlerdir. Yönetmeliklerinde ayrımcılık başlığının tanımlamasında ve toplu iş sözleşmelerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği kavramlarının geçmesine dikkat etmişlerdir. Bununla ilgili en önemli gelişme 2014 Haziran ayında yapılan kongrede tüzüklerine cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği maddelerini eklemişlerdir. Fakat disiplin yönetmeliğinde kadına yönelik şiddet ve şiddetin hangi koşullarda suç kapsamına girdiği belirtilmiş, homofobi ve nefret söylemleriyle ilgili bir açıklama yapılmamıştır.

LGBTİ bireylerin tüm sendikalarda kendilerine özgün örgütlenme politikalarını üretecekleri mekanizmalar yaratmak gerekmektedir. Sendika içerisinde örgütlenmek ve birlikte mücadele edebilmek kısa sürede kazanıma dönüşecektir. Bu nedenle sendika içerisinde örgütlenme engelinin kaldırılması büyük bir adımdır.

1.2. DİSK, Sosyal-İş

Sendikada LGBTİ işçiler konuyla ilgili tartışmaları sendikaya taşımamaktadırlar. Bu sebeple sözleşmeye eklenecek toplumsal cinsiyet ve LGBTİ hakları üzerine olan maddeler LGBTİ işçilerden değil sendikadan doğmaktadır. LGBTİ'lerin sendikada aktif olmaması nedeniyle bu gibi meseleleri tartışmak konuya duyarlı kişiler tarafından gerçekleşmektedir.

Bu toplantı Açık Toplum Vakfı, Uluslararası Gey Lezbiyen Bisexual Trans ve İnterseks Dernekleri Birliği-Avrupa Seksiyonu (ILGA-Europe) ve Fredrich-Ebert-Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği'nin destekleri ile gerçekleşmektedir. Açık Toplum Vakfı SPoD'un 2015 yılındaki ana destekçisidir.

Toplu iş sözleşmesinde analık, doğum iznine benzer bir düzenleme ihtiyacı translar için düşünülmüştür. Sendika, transların cinsiyet geçiş ameliyatları süresince izin alabilme hakları üzerine toplu iş sözleşmeleri kapsamında tartışma yürütmüştür. Türkiye’de bu konuda kapsayıcı biçimde gerçekleştirilen bilinen ilk toplu iş sözleşmesini yakın zamanda Sosyal-İş imzalamıştır.

Bir diğer tartışma evlilik izni konusunda yaşanmıştır. Evlilik kavramı üzerine yapılan tartışmalar sonucunda evlilik iznini kullananların resmiyette evli olmalarına bakılmaksızın birlikte yaşadıklarını beyan etmeleri taktirde izin hakkından yararlanabilmeleri üzerine düzenleme yapılmıştır.

İş Kanunu’nun 5. Maddesindeki ayrımcılık kanununun LGBTİ’leri kapsamaması nedeniyle tartışma hukuki zemine taşınmamakta, ayrımcılık kimlik üzerinden tanımlanmamaktadır. Bu durumun devlet mekanizmalarına iletilmesi için zeminler yaratılabilecek hukuki metinler kaleme almak gerekmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin de aynı şekilde düzenlenmesi konunun gündemde kalmasını sağlayacaktır.

1.3. Oyuncular Sendikası

Nisan ayında kamera arkası ekiplerinin oluşturduğu Televizyon Sendikası’nın tüzüğünün oluşmasına Oyuncular Sendikası’nda Yeşim Girgin yardım etmiş ve sendikanın talepleri doğrultusunda tüzükteki ayrımcılık maddesine cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ifadelerine yer verilmiştir. Oyuncular Sendikası da genel kurullarında aynı maddeyi kendi tüzüklerine ekleyecekler.

İleriye dönük planlarında sendika başkanı Meltem Cumbul LGBTİ oyuncularla ilgili çalışmalar yapmayı, bu çalışmaların kurumsallaşmasını amaçlamaktadır.

Oyunculuk Sendikası’na üye olan LGBTİ oyuncular oyunculuklarını kanıtlamaları istendiğinde sendika kartı avantaj sağlamaktadır.

1.4. Sendikalar Neler Yapabilir?

Bu toplantı Açık Toplum Vakfı, Uluslararası Gey Lezbiyen Biseksüel Trans ve İnterseks Dernekleri Birliği-Avrupa Seksiyonu (ILGA-Europe) ve Fredrich-Ebert-Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği’nin destekleri ile gerçekleşmektedir. Açık Toplum Vakfı SPoD’un 2015 yılındaki ana destekçisidir.

Sendikaların tüzüklerinde yapmış oldukları değişiklikler ve çalışmalar LGBTİ Hakları Dernekleri ile paylaşılabilir. LGBTİ Hakları Dernekleri ve oluşumları web sitelerinde ve sosyal medya hesaplarından bu bilgileri yayınlatabilir. Bu sayede LGBTİ çalışanların sendikalarda yapılan işlerden haberdar olmaları, sendikalarla ilişkilenmeleri sağlanabilir.

Sendikalara konulacak broşür, afiş, gökkuşağı bayrağı gibi materyallerle sendikaların LGBTİ hakları konusunda duyarlılığı ve farkındalığı üzerine mesajlar verilebilir. Bu gibi yöntemlerle LGBTİ'ler sendikalarda açılabilir, görünür olarak söz üretebilir.

LGBTİ çalışan, sendika içerisinde hakkının korunduğunu gördüğünde sendikaya güvenmesi mümkün olacaktır. Birlikte mücadelenin sürdürülebilmesi için sendikanın çıkaracağı yayın ve metinler önem kazanmaktadır.

Çalışma hayatı üzerine AB direktiflerine ulaşarak bu direktiflere uyum sağlayan ülkeler üzerinden çeşitli politikalar üretilebilir.

2. MARKALARIN GÜNCEL DURUMU

2.1 Puma

1993 yılından bu yana güncellenerek gelen İş Ahlakı ve Davranış Kuralları'nda ayrımcılık maddesinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yer verilmektedir. Puma, çalıştıkları firmalar ve tedarik zincirleri ile istihdam politikaları ve işe alma politikaları konularında tartışmalar yürütmekte ve değerlendirmeler yapmaktadır. Bu tartışmalarda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin üzerinde durulmamaktadır. Global Compact'ın Türkiye'de yaptığı çalışmalarda davranış kuralları dizisi hazırlamaya ve anlaşmalı markalar bu kuralları uygulamak zorunda kalmaktadır. Global Compact, SPoD ve Puma da ortaklaşa bir çalışma yürüterek İş Ahlakı ve Davranış Kuralları dizini oluşturabilirler.

3. İŞ HUKUKU'NDA LGBTİ'LER

İş Kanunu'nda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı üzerine bir idari yaptırım olmaması nedeniyle İş Müfettişleri Derneği'ne bu konuda bir inceleme talebi gelmemiştir. Başvuru geldiği takdirde bu değerlendirmeler mobbing kapsamında yapılabilir.

Bu toplantı Açık Toplum Vakfı, Uluslararası Gey Lezbiyen Biseksüel Trans ve İnterseks Dernekleri Birliği-Avrupa Seksiyonu (ILGA-Europe) ve Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği'nin destekleri ile gerçekleştirilmektedir. Açık Toplum Vakfı SPoD'un 2015 yılındaki ana destekçisidir.

LGBTİ'lerin çalışma hayatında karşılaştıkları ayrımcılıklar yargı yolundan önce Teftiş Kurulu'na iletebilir. Yapılacak bilgilendirme Teftiş Kurulu'na veya Bakanlığa gelecek diğer başvuru ve davalara delil teşkil etmesi açısından önemli bir veri sağlayacaktır.

4. LGBTİ HAKLARI DERNEKLERİ NELER YAPABİLİR?

Sendikaların LGBTİ çalışanlarına ulaşabilmeleri, sendikalarda LGBTİ'lerin kendilerini ifade etme yollarını açabilmeleri konusunda LGBTİ Hakları Dernekleri yönlendirici olabilirler.

LGBTİ Hakları Dernekleri sendikalara ve diğer kurumlara ideolojik ve politik olarak destek verebilir; materyallerini, raporlarını, davaları paylaşabilir. Çalışma hayatında LGBTİ'lerin yaşadıkları üzerine toplantılar, seminerler, çalıştaylar düzenleyebilir.

İş Müfettişleri Derneği'nin iş mevzuatına ilişkin düzenlediği panellerde SPoD bir oturumda çalışma hayatındaki LGBTİ'lerin durumlarını aktarabilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş müfettişlerine yönelik gerçekleştirdiği hizmet içi eğitimlere çalışma hayatında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa ilişkin eğitim modülleri eklenebilir. Bu eğitim modülleri LGBTİ hakları dernekleri tarafından hayata geçirilebilir.

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık biçimlerinin işçi ve işveren örgütlerinde disiplin yönetmeliği kapsamına alınması için çalışmalar gerçekleştirilebilir.

İşçi sendikalarının ayrımcılık karşıtı ilkeler metni yayınlaması ve bu metinlerin işyerlerinde görünür yerlere asılmasının sağlanması için çalışmalar yapılabilir. Öncelikle sendikaların, ardından iş yerlerinin LGBTİ bireyler için "güvenli alanlara" dönüştürülmesi için emek verilebilir.

Sendika avukatlarına LGBTİ haklarına yönelik eğitimler düzenlenebilir.

LGBTİ hakları dernekleri iş hayatında ayrımcılık vakası yaşandığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı Teftiş Kurulu'na yönlendirme yapılabilir. Olumlu sonuç çıktığı durumda bu raporlar hukuki süreçlerde destekleyici nitelikte kullanılabilir.

Bu toplantı Açık Toplum Vakfı, Uluslararası Gey Lezbiyen Biseksüel Trans ve İnterseks Dernekleri Birliği-Avrupa Seksiyonu (ILGA-Europe) ve Fredrich-Ebert-Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği'nin destekleri ile gerçekleşmektedir. Açık Toplum Vakfı SPoD'un 2015 yılındaki ana destekçisidir.

Uluslararası firmaların uluslararası irtibat ofisleriyle iletişime geçilerek, uluslararası markalar ve Türkiye'deki markalarla birlikte toplumsal cinsiyet, LGBTİ bireyler, istihdam hayatı üzerine bir çalıştay düzenlenebilir.

LGBTİ hakları derneklerinin teşvikiyle Türkiye'de uluslararasılaşan markaların da (örn. Mavi, Defacto, Boyner vb.) İş Ahlakı ve Davranış Kuralları'na cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim odaklı eklemeler yapılması sağlanabilir.

Oyuncular Sendikası, Uluslararası Aktörler Federasyonu (FIA) toplantısında uluslararası örgütlerin, oyuncu örgütlerinin nasıl çalışmalar yaptıklarına dair fikir alışverişinde bulunacaklar. 2015 FIA toplantısı Türkiye'de gerçekleşme durumunda dünyadaki bütün temsilciler ile birlikte LGBTİ'lerin durumları konuşulabilir, SPoD ile birlikte ortak çalışmalar yapılabilir.

LGBTİ Hakları Dernekleri dava açma süreçlerine sendikaları dahil edebilir. Sendikalar ile çalışma hayatı konusunda deneyimli avukatlar süreci birlikte yürütebilir.

Bu toplantı Açık Toplum Vakfı, Uluslararası Gey Lezbiyen Biseksüel Trans ve İnterseks Dernekleri Birliği-Avrupa Seksiyonu (ILGA-Europe) ve Fredrich-Ebert-Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği'nin destekleri ile gerçekleştirilmektedir. Açık Toplum Vakfı SPoD'un 2015 yılındaki ana destekçisidir.