

LGBTİ HAKLARI SENDİKAL HAKLARDIR!

KAOS GL Sendika Grubu



20

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 haklarının 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.

Sendikal örgütlenmelerde LGBTİ meselesine dair farkındalığı arttırmayı, LGBTİ hakları ile sendikal haklar arasındaki bağlantının önemini 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 değildirler. 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 eşe 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 eşe emeklilik planı ve hayat sigortası gibi "heteroseksüel evli çiftlerin faydalandığı ama aynı cinsten çiftlerin mahrum kaldığı avantajlar" yaşatılan ayrımcılıklara birer örnektir.

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.