



LGBTİ+ KAPSAYICI İŞYERLERİ İÇİN ÖNERİLER

Hazırlayanlar:

Hatice Yeşildal ve Evra Çetin



**FRIEDRICH NAUMANN
FOUNDATION** For Freedom.
Turkey



İÇİNDEKİLER

LGBTİ+ KAPSAYICI İŞYERLERİ İÇİN ÖNERİLER	3
İŞYERİNDE KAPSAYICILIK NEDEN ÖNEMLİDİR?	4
LGBTİ+ KAPSAYICI ÇALIŞMA ORTAMINI NASIL OLUŞTURABİLİRİZ?	9
Nasıl Bir Kurumsal Politikamız Olmalı?	10
İstihdam Politikamızı Yeniden Düzenleyebiliriz	12
İş İlanları	12
İş Başvurusu ve İşe Alım Süreci	13
Çalışma İlişkilerinin Yeniden Düzenlenmesi	17
Yeni çalışanlarla paylaşılan form ve belgeler hakkında	17
Kurumsal Olarak Neler Yapabiliriz?	20
LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Etkinlikler	21
LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Yardımlar ve Tıbbi-Psikolojik Destekler	21
LGBTİ+ Kapsayıcı Mekânlar Nasıl Olmalı?	22
AYRIMCILIK VE NEFRET SÖYLEMİNİN ÖNÜNE NASIL GEÇEBİLİRİZ?	24
HERKES İÇİN BARIŞÇIL BİR ÇALIŞMA ORTAMI	28
YARARLANILABİLECEK KAYNAKLAR VE FAYDALI LİNKLER	29

LGBTİ+ KAPSAYICI İŞYERLERİ İÇİN ÖNERİLER

Kapsayıcılık, bireysel farklılıkların kabul edilmesi, bunlara saygı duyulması ve herkese eşit davranılmasıdır. İş hayatında kapsayıcı bir bakış açısının benimsenmesi ve bunun uygulamaya konulması sonucunda, çalışanlar kendi kimliklerini saklamadan ya da bastırmadan çalışma ortamına katılım sağlayabilecekler ve katkı sunabileceklerdir.

Bu çalışma, kapsayıcılık perspektifinden iş ortamınıza bakıp mevcut durumunuzu değerlendirmenize katkıda bulunmanın yanı sıra yine aynı perspektifle, çalışma kültürünüzde, kurum politikalarınızda ve protokollerinizde, çalışma ortamınızda ve ilişkilerinizde, fiziksel çalışma alanlarınızda hangi değişiklikleri yapabileceğiniz konusunda yol gösterici olmayı amaçlamaktadır. Bu değişiklikleri hayata geçirdiğinizde, farklılıkları destekleyici ve onaylayıcı bir çalışma ortamına sahip olabileceğinizi umuyoruz.

LGBTİ+ kapsayıcı bir çalışma ortamı konusunda rehber olmasını amaçladığımız çalışmamızın temelleri, 2015 yılından beri yürütülen "Türkiye'de İstihdamda LGBTİ+'ların Durumu" araştırmasının sonuçlarına dayanmaktadır. 2021 yılında yedincisi yapılan ve Kasım ayında sonuçları yayımlanan bu araştırma hem kamu hem de özel sektörde LGBTİ+'ların yaşadığı sorunların, karşılaştıkları ayrımcılık biçimlerinin ve nefret söylemlerinin açığa çıkartılmasına katkı sunmayı amaçlamaktadır. 2015-2018 yılları arasında Kaos GL Derneği tarafından yürütülen araştırma 2018 yılından beri Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi ile birlikte yürütülmektedir. Bu çalışmanın ilerleyen bölümlerinde kullandığımız örnekler söz konusu araştırmanın bulgularından elde edilmişlerdir.¹



1 <https://kaosgldernegi.org/images/library/ozelsektor21.pdf>

İŞYERİNDE KAPSAYICILIK NEDEN ÖNEMLİDİR?

Kapsayıcılık, barışçıl bir çalışma ortamı yaratılmasını, kişilerin kendi kimlikleri ile çalışma ortamında yer alabilmesini sağlar. Kapsayıcılıkla birlikte bir strateji olarak benimseyebileceğiniz çeşitlilik politikası bu etkiyi daha da artıracaktır. Kurumunuzun çalışma ortamında toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri, etnisite, ırk, yaş, din, engellilik durumundan kaynaklı her türlü ayrımcılığa karşı olduğunun bilinmesi, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlayacaktır.

Aynı gerçeğin “olumlu” ve “olumsuz” yönlerini anlatan eşitlik ve ayrımcılık yasağı, insan onurunun korunması amacı bakımından bölünmez bir bütün oluşturur.

Birleşmiş Milletler tarafından 1948 yılında kabul edilen ve ilk defa bütün insanlara yönelik, herkese eşit hak ve özgürlükler tanıyan uluslararası resmi niteliğe haiz bir belge olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 1. maddesinde, “bütün insanlar özgürlük, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar” hükmü yer almıştır.

Bildirgenin 2. maddesinde ise, “herkesin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer herhangi bir inanç, ulusal veya toplumsal köken, servet, doğuş veya herhangi bir diğer fark gözetilmeksizin bildirmede ilan olunan tüm hak ve özgürlüklerden” yararlanabileceği hükmü yer almıştır. Bugün artık cinsiyetin yanı sıra cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin de bu listeye dahil olduğu genel olarak kabul görmektedir.

Türk Hukukunda ise;

Anayasanın 10. maddesinde kanun önünde eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasaklarına yer verilmiştir.

İş Kanunu'nun 5. maddesinde de Anayasa'da düzenlenmiş olan eşitlik ilkesine yer verilerek, haklı bir sebep olmaksızın ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. Yapılan düzenleme “ve benzeri” ibaresi nedeniyle farklı cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerini de kapsar.

Cinsel Yönelim: Belli bir cinsiyetteki kişiye ya da kişilere karşı süregelen duygusal, romantik ve/veya cinsel çekimi ifade eder. Kişiler beyanlarıyla cinsel yönelimlerini ifade edebilecekleri gibi etmeyebilirler veya baskı ve şiddet görme ihtimalinden dolayı edemeyebilirler de. Dışarıdan gözlenerek, birtakım kalıp yargı ve önyargılar üzerinden veya varsayımlarla kişinin cinsel yönelimi anlaşılabilir. Bir kişinin kadınsa erkeklere, erkekse kadınlara karşı süregelen duygusal, romantik ve/veya cinsel çekimini ifade eden heteroseksüellik ile LGBTİ+ kısaltmasındaki lezbiyen, gey, biseksüel kimlikleri ve + şemsiye teriminin içerisinde yer alan kimliklerin bir kısmı cinsel yönelimler arasındadır. Cinsel yönelim çeşitliliği, cinselliğe ilişkin çeşitliliğin doğal bir sonucudur. Cinsel yönelimlerin hiçbiri diğerinden daha doğal, daha sağlıklı, daha üstün, daha "normal" değildir.

<https://kaosgldernegi.org/images/library/2020sss10x14-web.pdf>

Cinsiyet Kimliği: Kişilerin kendilerini ait hissettikleri ve özdeşim kurdukları cinsiyetlerini ifade eden bir tanımdır. Cinsiyet kimliği dışarıdan gözlenerek, fiziksel ya da fizyolojik özellikler üzerinden birtakım varsayımlar ya da atamalar üzerinden anlaşılabilir. Cinsiyet kimliği, sadece bedenle ilgili olmayıp, psikolojik ve sosyal yönleri de içeren bir süreç ve terimdir. Cinsiyet kimliği bir yandan kişilerin öz-belirlenim haklarını, kendi bedenleri üzerindeki tasarruflarında özgür olabilmelerini, toplumsal yaşama kendilerini eşit ve özgür hissedebilecekleri şekilde katılabilmelerini de ilgilendiren bir kavramdır.

<https://kaosgldernegi.org/images/library/2020sss10x14-web.pdf>

LGBTİ+: Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks kimliklerinin baş harflerinden oluşan kısaltmadır. Lezbiyen, Gey, Biseksüel, cinsel yönelim; Trans, cinsiyet kimliği; İnterseks ise cinsiyet özellikleri/karakteristiğidir. Bu tanımlar dışındaki cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerini kapsama açısından son yıllarda kısaltmanın sonuna "daha fazlası" anlamında + işareti de konulmuştur. + işareti cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği çeşitliliğinin bu kısaltmada yer alan kimliklerden çok daha fazla olduğunu işaret etmektedir.

<https://kaosgldernegi.org/images/library/2020sss10x14-web.pdf>

Herkesin; doğumda atanan ile aynı ya da ondan farklı bir cinsiyet kimliği, bir cinsiyet ifadesi ve cinsel yönelimi vardır.

Yogyakarta İlkeleri

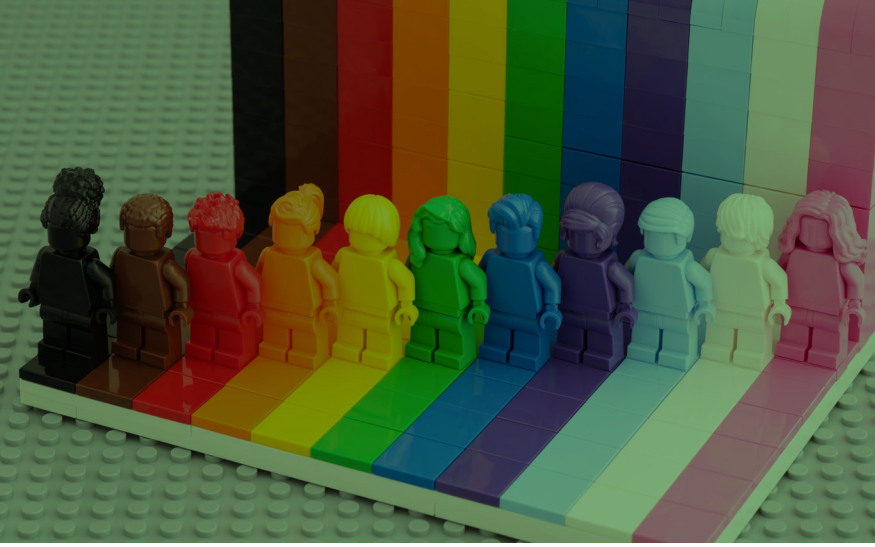
6-9 Kasım 2006 tarihinde Endonezya, Yogyakarta'daki Gadjah Mada Üniversitesi'nde yapılan bir uzman toplantısını takiben 25 ülkeden insan hakları hukukuyla ilgili farklı arka planlara ve tecrübelere sahip 29 saygın uzman oybirliğiyle Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliğiyle İlişkili Olarak Uluslararası İnsan Hakları Hukukunun Uygulanmasına Dair Yogyakarta İlkeleri kabul edilmiştir. Yogyakarta İlkeleri çok geniş yelpazede insan hakları standartları ve bunların cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri konularındaki uygulamalarını ortaya koymaktadır.

<https://kaosgldernegi.org/images/library/yogyakarta-web.pdf>

Buradaki amacımız LGBTİ+ kapsayıcı bir çalışma ortamının nasıl oluşturulabileceğini göstermeye çalışmak olsa da şunu vurgulamakta fayda olduğunu düşünüyoruz: LGBTİ+ kapsayıcı bir ortam aynı zamanda diğer eşitsizlikleri de görerek ve bunları da dikkate alarak oluşturulabilir. Irk, etnisite, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet özellikleri, engellilik, yaş gibi eşitsizliklerin temelini oluşturan kategoriler birbirinden bağımsız değildir ve çoğunlukla birbirini beslemektedir. Hepimizin bildiği gibi birden fazla eşitsizliğe aynı anda maruz kalmak, yaşanan ayrımcılığı daha da derinleştirmektedir. LGBTİ+ bireyleri "norm dışı" olarak konumlandıran heteronormatif ve cisnormatif ikili cinsiyet rejimi, kadınları toplumda ikincil konuma yerleştiren patriyarkal sistem ile birlikte varlığını sürdürmektedir. Patriyarkal sistem erkek egemenliğine dayalı, tarihsel olarak değişim gösterse de sürekliliği olan, yaygın bir yapısal sistemdir ve bu sistem içinde yalnızca natrans heteroseksüel kadınlar değil LGBTİ+'lar da ikincil konumdadırlar.

Heteronormativite: *Heteroseksüelliğin tek normal cinsel yönelim olarak görülmesi, toplumsal değerlerin, kuralların ve yaşam biçimlerinin herkes heteroseksüelmiş gibi kabul edilmesidir. İnsanların kadın ve erkek olarak ikiye ayrılmasını; cinsel ilişkilerin/evliliklerin sadece ve sadece kadın ve erkek arasında olabileceğini iddia eden inançlar, düşünceler, normlar bütünüdür. Heteronormativite bu normlar bütünü üzerinden bütün bir toplumsal yapıyı inşa eder.*

<https://kaosgldernegi.org/images/library/2020sss10x14-web.pdf>



İkili cinsiyet rejimi: Atanmış cinsiyetler üzerinden sadece iki cinsiyet olduğunu, bunun kadın ve erkekten ibaret olduğunu öne süren ve bunu bir zorunluluk olarak dayatan baskı biçimine verilen isimdir.

<https://kaosgldernegi.org/images/library/2020sss10x14-web.pdf>

Dolayısıyla yapacağınız bütün düzenlemeler, yenilikler aynı zamanda iş ortamını toplumsal cinsiyet açısından da daha eşitlikçi hale getirecektir.

Çalışma yaşamını düzenleyen uluslararası belgeler ve AB belgelerinin bir kısmında, "cinsiyet" kavramı doğumda atanmış cinsiyeti işaret eder şekilde kullanılmakla beraber güncel düzenlemelerde "toplumsal cinsiyet" kavramına yer verilmektedir.

Türkiye'de natrans heteroseksüel kadınların yanı sıra LGBTİ+'lar da eğitim hakkından eşit şekilde yararlanamazlar ve istihdamda ayrımcılığa uğramadan çalışabilmeleri oldukça güçtür. Kaos GL ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkezi'nin her yıl yaptığı araştırmaya göre özel sektör çalışanı LGBTİ+'ların büyük çoğunluğu işyerinde ayrımcılığa maruz kalmamalarını cinsel kimliklerini gizlemelerine ya da cinsel kimliklerinin belli olmamasına bağlamaktadır.

<https://kaosgldernegi.org/images/library/ozelsektor21.pdf>

Türkiye’de kadınların çalışma yaşamına katılamamasının, çalışma yaşamına girebilen kadınların ise çalışma yaşamlarını kısa bir dönemin ardından sonlandırmasının ve/veya kariyerde yükselme doğrultusunda tüm potansiyelini ortaya koyamamasının temel nedeni, kadınların ev işi ve bakım yükümlülüklerini eşleri ve/veya devletle paylaşmak konusunda yaşadıkları sorunlardır.

LGBTİ+’lar bakımından ise bunun nedeni açık bir şekilde, işe alımda, çalışma yaşamı devam ederken ve iş ilişkisinin sona erdirilmesi bakımından ayrımcı muamelenin yaygın ve meşru görülmesidir.

“Bilindiği gibi, sosyal dışlanma riski en yüksek kesimlerden olan LGBT’ler, toplumun sınırlarına itilme, demokratik yönetimden uzaklaştırılma, temel yetkinliklerinin gelişmesinin ve hayat boyu öğrenme olanaklarının engellenmesi gibi ayrımcılıklarla sonuçlanan bir dizi müdahaleye maruz kalmaktadırlar. Bunun sonucunda LGBT vatandaşlar iş aramaktan, iş bulmaktan, mesleki gelişimden, gelir ve eğitim olanaklarından, toplumsal ve topluluksal yapılardan, ağlardan ve etkinliklerden uzaklaştırılmakta, yetkisizleştirilmekte ve ilişkisizleştirilmektedirler. LGBT’ler çoğu zaman sosyal, politik ve ekonomik savunmasızlığa itilerek özgür iradeleri ile tercihte bulunmaktan, olanakları kullanmaktan, haklarını ve özgürlüklerini talep ve elde etmekten mahrum bırakılmaktadır. Böylesi dışlanma süreçleri toplumda, yoksulluğu, güvensizliği, çatışmayı ve şiddeti beslemekte, toplumsal dokunun parçalanmasına yol açmaktadır.” (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İçin LGBT Hakları El Kitabı, 2014)

LGBTİ+ KAPSAYICI ÇALIŞMA ORTAMINI NASIL OLUŞTURABİLİRİZ?

Çalışma ortamını LGBTİ+ kapsayıcı olarak dönüştürmek bir anlamda işyeri kültürünü değiştirmektir ve bu da zor gibi görünse de aslında ne kadar etik ve eşitlikçi olduğumuzun bir göstergesidir. İşe, bütün çalışanlarınız heteroseksüel ve natrans olduğuna varsaymaktan vazgeçerek başlayabilirsiniz. "Normal" olarak dayatılan heteroseksüellik cinsel yönelimlerden sadece bir tanesidir. Kişinin cinsiyet kimliğinin doğumda atanan cinsiyet ile aynı olması hali yani natranslık da pek çok cinsiyet kimliğinden sadece biridir. Aynı çeşitlilik kişinin cinsiyet özellikleri bakımından endoseks ya da interseks olması açısından da geçerlidir.



Natrans: Cisgender kavramının Türkçesidir. Sahip olduğu cinsiyet kimliği doğumda atanan cinsiyetle örtüşen kişilere denir.

<https://kaosglidernegi.org/images/library/2020sss10x14-web.pdf>

Endoseks: Egemen tıp tarafından interseks olarak tanımlanmayan kişiler.

<https://kaosglidernegi.org/images/library/2020sss10x14-web.pdf>

Çalışma ortamınızı nasıl LGBTİ+ kapsayıcı hale getirebileceğiniz konusunda işverenler, yöneticiler ve insan kaynakları uzmanları önemli bir role sahiptir. Söz konusu kişilere bu çalışmanın amacı doğrultusunda kurum politikasının oluşturulması, istihdam politikaları ve işe alım süreçleri, çalışma ortamının hem iş ilişkileri hem de mekansal olarak düzenlenmesi, ayrımcılık ve nefret söyleminin önüne geçilmesi konularında yol gösterici olacağını umduğumuz önerilerimiz aşağıda yer almaktadır.

NASIL BİR KURUMSAL POLİTİKAMIZ OLMALI?

İşyerinizi ve çalışma ortamınızı LGBTİ+ kapsayıcı hale getirebilmek için yazılı olan ve olmayan yeni yapısal düzenlemeler getirebilirsiniz. Kendi çalışma ortamınıza ve işyerinize uygun olarak işyerinizde ilişkileri düzenleyen kuralların yazılı olduğu politika belgesi, tutum belgesi, çalışma ilkeleri kitapçığı vb. oluşturabilir, var olan yönetmeliklerinizde değişiklikler yapabilirsiniz.

"Grubumuzun 'Çalışma İlkeleri' kitapçığı, Şirket'in etik kodlarıdır. Her işe yeni başlayanlara, oryantasyonun bir parçası olarak, zorunlu olarak verilir. Sonrasında da düzenli eğitimler verilir. Bu kitapçıktan ve eğitimlerde de açıkça eşitlik tanımı yer alır. Şirket'te; işe alma, iş ilişkisi süreci, ücretlendirme, eğitime katılım, terfi, emeklilik ve tüm istihdam koşullarında fırsat eşitliği sunarız. Irk, renk, cinsiyet, din, medeni hâl, cinsel yönelim, politik görüş ya da mensubiyet, etnik kimlik, sağlık durumu, ailevi sorumluluklar, sendikal etkinlik ya da üyelik, fiziksel engellilik ya da yaş gibi etkenlere dayalı ayrımcılık yapılmasını kabul edilemez buluruz. Her çalışana itibar ve saygıyla muamele ederiz. Dolayısı ile ayrımcılığa yol açabilecek herhangi bir ifadeye insan kaynakları uygulamalarımızda/formlarımızda yer vermeyiz. İşe alım, terfi, transfer, rotasyon, ücretlendirme gibi tüm İnsan Kaynakları politika ve uygulamalarımızda adil bir yaklaşımı benimsiyoruz. Dil, ırk, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, siyasi düşünce, inanç, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenlerle ayrımcılık yapılmasını hiçbir şekilde kabul edilemez buluyoruz." (mağazacılık sektöründen orta düzey yönetici)

<https://kaosgldernegi.org/images/library/2015turkiyede-ozel-sektor-lgbti-turkce.pdf>

İşyerindeki her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak konusunda ciddi olduğunuzu göstermek istiyorsanız, konumunuzu ve istihdam ettiğiniz tüm insanlardan beklenen davranışları ana hatlarıyla belirten resmi bir politikanız olması çok önemlidir.

İşyerinizde, çalışma ortamınızda hem iş ilişkilerini hem de toplumsal ilişkileri düzenleyen kuralları içeren bu belge, çeşitlilikleri gören, kabul eden ve bunları kapsayan bir belge olabilir. Yazılı olması kurumsallaşmaya önemli bir katkıda bulunabileceği gibi kalıcılığı da sağlar. Bu belgeyi, yalnızca kurum içinde değil kurum dışında da, örneğin sosyal medya hesaplarınızda, şirketin görünürlüğü ve saygınlığı için paylaşabilirsiniz.

Bu belgeyi oluştururken kapsayıcı bir dil kullanmanız çok önemlidir. Çünkü kendini kadın ya da erkek olarak tanımlamayan kişiler de bu politikada temsil edildiklerini hissetmelidirler.

Bu belgenin şirket yöneticileri, idareciler, karar alıcı konumda olanlar, insan kaynakları sorumluları ile birlikte kolektif olarak oluşturulması, bu konuda fikir birliğine varılması uygulama açısından ortaya çıkacak sorunları da ortadan kaldıracaktır. Bunu yapabilmek için de, öncesinde şirket yöneticileri, idareciler, karar alıcı konumda olanlar, insan kaynakları sorumlularının bu konuda farkındalık eğitimleri almaları, bu konuyla ilgili atölyelere katılmaları kuşkusuz ki çok yararlı olacaktır. LGBTİ+’lara karşı uygulanan ayrımcılık ve ötekileştirmenin nedenlerinden birisi de bu konuda bilgi sahibi olunmamasıdır.

Araştırmalardan ve deneyimlerimizden biliyoruz ki, yalnızca bu belgenin oluşturulması belge içeriği ne kadar eşitlikçi olursa olsun uygulamalara yansıtılmadığı sürece etkili ve verimli olmayacaktır. Bunun için, süreci ve işleyişi denetleyebilmek adına, etik kurul, eşitlik ve disiplin kurulu, çeşitlilik komitesi vb. oluşturabilirsiniz. Bu tür kurullarda yer alan kişilerin görev ve sorumluluklarını açık ve net olarak belirleyebilirsiniz.

“Ofisimiz bünyesinde “Çeşitlilik Komitesi” adında bir komitemiz var. Yalnızca LGBTİ bireyler için değil, ayrıca iş yaşamında kadın çalışanların, etnik ve kültürel azınlıkların da gözetilmesi, kimlikleri sebebiyle herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmamaları ve eşitliğe dikkat çekilmesi amacıyla düzenli çalışmalar yapıyor.”(hukuki danışmanlık sektöründe orta üst düzey yönetici)

<https://kaosgldernegi.org/images/library/2015turkiyede-ozel-sektor-lgbti-turkce.pdf>

Şirketinizin LGBTİ+ kapsayıcı politikasını kurum içi personel iletişim araçlarını kullanarak kolayca erişilebilir hale getirebileceğiniz gibi sosyal medya platformlarında da paylaşabilirsiniz. Bir web sayfanız/internet siteniz varsa, hazırlamış olduğunuz belgeyi burada paylaşabilirsiniz. Sosyal medya hesaplarınızın profil bilgisini güncelleyebilir, LGBTİ+ kapsayıcı kurumsal kimliğinizi görünür hale getirebilirsiniz.

Böyle bir belgenin hazırlanması için danışmanlık yapabilecek ve yol gösterebilecek olan Kaos GL, Pembe Hayat, Lambdaİstanbul, SPoD, 17 Mayıs Derneği vb. sivil toplum kuruluşlarına başvurabilir; başka şirketlerin bu konuda yaptıkları çalışmaları inceleyebilirsiniz.

İstihdam Politikamızı Yeniden Düzenleyebiliriz

Şirketinizin genel politikasını yansıtacak, aynı zamanda şirket içi çalışma ortamının ve sosyal ortamın nasıl düzenleneceğine dair yol gösterici olacak bu belge istihdam politikanızı gözden geçirmeniz ve güncellenmeniz konusunda da size büyük kolaylık sağlayacaktır. LGBTİ+ kapsayıcı bir istihdam politikası oluşturmak iş ilanlarından başlayarak işe alım sürecinin düzenlenmesini de içerir.

■ İş İlanları

İş ilanı konusunda iş hukukunda açık yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, bireyler bakımından iş ilanları iş arama konusunda birer araç olarak önemli fonksiyona sahiptir. Bu ilanların içeriği ve koşulları kişilerin işe başvurma konusundaki kararları açısından büyük etkiye sahiptir.

İş ilanlarında genelde doğrudan cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri temelinde ayrımcı ifadeler yer almasa da çoğu zaman başvuru yapmak üzere kimlere çağrı yapıldığı belirgin bir şekilde görülmektedir. Örneğin “adayların askerliğini yapmış olması gerekir” ifadesi doğrudan heteroseksüel erkekleri referans almaktadır. Bu durumda eşcinsel olan, vicdani retçi olan ya da sağlığı askerlik yapmaya elverişli olmayan kişiler daha iş ilanı sürecinde dışarıda bırakılmaktadırlar. Bu nedenle ilanın okunması aşamasında başvurudan vazgeçilmektedir. Bunun önüne geçebilmek için kapsayıcı ilanlar verebilirsiniz. Ayrıca iş ilanında şirketin ayrımcılık karşıtı olduğuna dair ifadelere de yer verilmesi mümkündür.

“Kurumumuzun tüm iş ilanlarında din, dil, ırk, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim ayrımcılığı yapılmayacağı, kadın adaylara öncelik tanınacağı ve bu kapsamdaki ayrımcılığın iş protokollerimize aykırı olduğu bilgisi yer alıyordu”

<https://kaosgildernegi.org/images/library/o-zel-sekto-r-2020.pdf>

“İş ilanlarında LGBTİ bireyleri engelleyici herhangi bir ifade yer aldığını düşünmüyoruz. Ayrıca, internet sitemizin başvuru formunda cinsiyet kutucuğunu çıkardık ve bu şekilde özellikle trans bireyler için rahatsızlık oluşmasını engellediğimize inanıyoruz”

<https://kaosgildernegi.org/images/library/2015turkiyede-ozel-sektor-lgbti-turkce.pdf>

Günümüzde sosyal medya ve internet kariyer siteleri iş arama sürecinde en çok başvurulan alanlardır. Bu nedenle internet kariyer sitelerindeki şirket profilinizi LGBTİ+ kapsayıcı hale getirebilirsiniz.



İş ilanları nerede yayınlanıyor?

İlan metin veya görsellerinde işletmenin kapsayıcı olduğunu gösteren bir bilgi/ifade/ibare mevcut mu? Sıklıkla, ayrımcılık yapmama politikalarına dair ibareler ya bireysel iş ilanlarının altında ya da internet sitesinin iş panosu bölümünde listelenir.

İş ilanı kurumun kendi web sitesi dışındaki alanlarda yayınlanıyorsa bunların (ulusal ve yerel gazeteler, internet siteleri, dergiler vb.) hitap ettiği kitle nedir? Kullanılan ifade ve görseller kapsayıcı mı?

İş ilanı LGBTİ+'lara hitap eden gazete, magazin ve internet sitelerinde de yayınlanıyor mu?

İş ilanlarını LGBTİ+ hakları konusunda çalışan STK'ların sayfalarında veya LGBTİ+'lar tarafından takip edilen yayın ve sitelerde paylaşabilirsiniz.

■ İş Başvurusu ve İşe Alım Süreci

Çoğu kurum tarafından matbu işe başvuru formları kullanılmaya devam ediliyor. Şayet işletmeniz tarafından da bu tip matbu bir form kullanılıyorsa işe bu formu veya kullanılıyorsa elektronik başvuru formunu incelemekle başlayabiliriz.

İşe başvuru belgelerinde kişinin cinsiyetinin belirlendiği bir bölüm var mı?

Eğer varsa, kaç farklı seçenek mevcut?

Yasal belgelerindeki isminden farklı bir isim kullanan başvurucular için ayrı bir seçenek mevcut mu?

Diplomalarının, uzmanlık belgelerinin veya iş deneyimlerinin farklı bir isimle verildiğini veya farklı bir isim altında gerçekleştiğini belgelemelerini sağlayacak bir yer/alternatif bir alan var mı?

Varsa elektronik başvuru sürecinde, sistemin başvuru sahibinin belli bir bölümü boş bıraktığı durumlarda başvuruyu/diğer bölümleri/bilgileri/belgeleri tamamlamaya devam etmesine izin veriyor mu?

Örneğin, ikili cinsiyet seçeneği sunulan bazı durumlarda, bireyler soruyu boş bırakmak dışında bir seçenekleri olmadığını hisseder ancak yanıt için sadece boş bir alanın veya iki alternatifin yanı sıra boş bir alternatifin varlığı bu durumu engeller. Şayet bilgisayar programı başvuruçunun iki cevap seçenekli bir sorunun cevabını boş bırakarak formu doldurmaya devam etmesine engel oluyorsa bu durum gözden geçirilmesi gereken önemli bir noktadır.

Yasal belgeler matbu olarak düzenlendiği için şirketin bu form ve belgelerde (örneğin vergi formları ve sigorta belgeleri, daha fazla örnek için bkz., http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/form_ve_dilekceler/formlar) değişiklik yapması söz konusu değildir.

Ancak işletme/şirket tarafından düzenlenen belge ve formlarda cinsiyet kapsayıcılığını sağlamak için farklı düzenlemeler yapılabilir.

Örneğin bu tip formlarda cinsiyet kapsayıcılığını sağlamak adına bir boşluk veya ek seçenek mevcut mu? Kişinin kullandığı ismin yasal belgelerdeki isminden farklı olması olasılığı bakımından kişinin kullandığı isim için açıklama yapmasını sağlayacak bir bölüm eklenebilir.

Formlarda LGBTİ+ çalışanlara tamamen hoş karşılanmadığını gösterecek/hissettiren başka alan ve ifadeler var mı?

Ek olarak, bordro ve emeklilik hesaplarıyla ilgili olanlar gibi bazı kayıt ve belge türleri, kişinin isminin değiştirilebilmesi için yasal bir isim değişikliği gerektirebilir. Ancak çoğu kayıt, yasal bir isim değişikliği olmaksızın kişinin tercih ettiği ismi yansıtacak şekilde tutulabilir.

İşe alım sürecinde yapılan iş görüşmelerinde de aynı cinsiyet nötr/cinsiyetsiz ve kapsayıcı ifadelerin kullanılması başvuruçuların kendilerini güvende hissetmelerini sağlayabilir. Yine görüşmeye başlamadan önce "etik/tutum belgesi/kurum politika belgesi" vb. hakkında bilgilendirme yapılması aynı güveni sağlayacaktır. Hiçbir başvuruçucu kendisi ile ilgili özel bilgileri aktarmaya ya da saklamaya, gizlemeye zorlanmamalıdır. Örneğin, işin tanımı gereği mutlaka

sormak gerekiyorsa “evli misiniz” sorusu yerine “partneriniz var mı” diye sorulabilir. Bu görüşmeleri yapacak olan insan kaynakları bölümü çalışanlarının farkındalık eğitimleri/atölye çalışmalarına katılmaları çok önemlidir.

Kural olarak, işveren çalıştıracağı işçi hakkında bir görüşe sahip olabilmek için yetenekleri ve kabiliyetleri hakkında bilgi edinme amaçlı sorular sorabilmektedir. Ancak doktrin ve yargısal içtihat uyarınca işveren ancak yapılacak iş ve açık olan kadro ile ilgili bilgi edinmesini imkanı kılan soruları sorma hakkına sahiptir.

İmzalanması söz konusu olan sözleşmeyle somut ilişkisi bulunmayan ve objektif bakımdan ilgili olmayan soruları, işçinin yanıtı zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu durum işçinin özel yaşamına ilişkin sorular bakımından da geçerlidir.

Sorulabilir ve sorulamayacak sorular arasındaki sınır mevcut somut işin/pozisyonun özelliklerine göre belirlenecektir.

Bir sonraki aşamada, işe alım departmanından işletmenin daha önce trans bir başvuru tarafından yapılmış veya ikili cinsiyete dayalı olmayan başvuru kaydı olup olmadığı öğrenilebilir/incelebilir.

İşe alım departmanının böyle bir başvuruyla karşılaşması veya yasal belgelerdeki ismin başvuruda verilen isimle eşleşmemesi durumlarında bunu nasıl ele alacaklarını ve bu tip durumlar için herhangi bir eğitim alıp almadıklarını öğrenin.

Personele kişinin adını içeren bir e-posta adresi atanan işletmelerde, daha önce insan kaynakları departmanının teknoloji/bilişim işleri ekibine yasal adı ile kullandığı adı uyuşmayan bir kişi için bir e-posta adresi oluşturma talimatını verip vermediğini veya nasıl vereceğini öğrenin.

Ayrıca, kişi çalışmaya devam ederken isim değişikliği durumunda ilgili e-posta adresini değiştirme prosedürünün ne olduğu öğrenilebilir. Evlendikten veya boşandıktan sonra kişilerin soyadını değiştirmesi veya soyadına ekleme yapılmasını talep etmesi yaygın olduğu için bu durumlar için uygulanan bir prosedür olması muhtemeldir. Ancak bir personelin açılma ve/veya uyum sürecinde cinsiyet kimliğine daha uygun farklı bir isim kullanmaya başlaması durumunda bu prosedür kişinin talepleri ile uyumlu kılınmalıdır.

LGBTİ+ çalışanlar, cinsiyet kimliklerini veya ifadelerini açıkça ifade etme veya bunu saklama hakkına sahiptir. Çalışanlar, kendilerine ilişkin özel bilgileri ne zaman, kiminle ve ne kadar paylaşacaklarına kendileri karar verme hakkına sahiptir. İşe başvuru ve işe alım sürecinde yönetim, insan kaynakları personeli veya iş arkadaşları, kişinin açık onayı olmaksızın ilgili bilgileri açıklamamalıdır.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

24/3/2016 tarihli ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun amacı, kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemektir (md.1).

Bu Kanuna göre kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veri olup, bu verilerin, ilgili- nin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır (md.6). Bu kapsama **cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri** de dahil edilmeli; LGBTİ+ vatandaşların ve mültecilerin özel hayatına ve cinsiyet kimliği tarihçelerine ilişkin kişisel açıdan hassas özel nitelikli kişisel verilerin ifşa edilmemesi sağlanmalı; bunun için gerekli önlemler alınmalıdır. Özellikle, 11/10/2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 47. maddesi kapsamında kişisel sağlık verilerinin işlenmesi, güvenliği ve bu maddenin uygulanması ile ilgili diğer hususların Bakanlıkça yürürlüğe konulan yönetmelikle düzenlenmesi, konuya ilişkin yasal güvencesizlik anlamına gelmektedir.

İşe başvuru süreci ve takiben adaylar arasından seçim yapılması süreci LGBTİ+'lar için farklı zorlukları barındırır. Genel olarak toplumsal önyargı ve kabul-ler yaptığımız tercihleri etkiler... Örneğin "cinsiyete uygun" kabul edilmeyen kıyafetler giyen adayların hoş karşılanmaması ve sadece/özellikle bu nedenle aday havuzundan çıkarılması, telefon görüşmelerinde sesinin tonu nedeniyle insanların yadrganması, kişinin doğuşta atanan cinsiyetine uygun konuşma sesine (yüksek veya alçak, tok veya ince) sahip olması gerektiği varsayımının yapılan tercihleri etkilemesi... Başka bir senaryoda işe alımda yetkili çalışan(-lar), başvurucunun cinsiyet uyumundan haberdar olmayan bir referans kişisi yani adayı farklı bir isim ve doğuşta atanan cinsiyetiyle tanıyan/bilen önceki işvereni veya yöneticisi ile nasıl görüşecekleri konusunda bilgi sahibi mi?

İşte, çalışan seçiminden sorumlu kişilerin işe başvuru ve alım sürecinde ortaya çıkması muhtemel tüm bu olumsuz önyargıları bir tarafa bırakarak iş için en iyi adayı seçebilecek objektif bakış açısını sağlayabilmesi için bu tip önyargıları bertaraf etmeyi mümkün kılacak bir bakış açısına sahip ve bu konuda eğitimler almış olması uygulamada ortaya çıkması muhtemel ayrımcı yaklaşım ve eylemleri azaltmak konusunda yararlı olacaktır.

■ Çalışma İlişkilerinin Yeniden Düzenlenmesi

- Yeni istihdam edilen çalışanlar için düzenlenen oryantasyon programlarını da şirketin LGBTİ+ kapsayıcı politikasını içerecek şekilde yeniden düzenleyebilirsiniz.

İşletmenizin yeni çalışanlar için herhangi bir oryantasyon/uyum süreci var mı?

Bu tip süreçler/uygulamalar genellikle yeni çalışanlar veya bir pozisyondan/konumdan diğerine transfer olan çalışanlar için gerçekleştirilir/kurgulanır. Bu uygulamaların amacı, yeni çalışanın mevcut çalışanlarla etkileşime girmesini sağlamaktır. Tipik olarak, çalışanların işyerini/işletmeyi tanımasını sağlar ve şirketin yöneticileri, kişinin doğrudan amiri, birlikte ve/veya kendisine bağlı olarak çalışacak ekibin üyeleri veya ofiste çalışma alanları yakın olan meslektaşları oryantasyon sürecine katılabilir.

■ Yeni çalışanlarla paylaşılan form ve belgeler hakkında

Bazı durumlarda, sağlık sigortası evrakları ve diğer belgeler ilgili sigorta şirketi veya resmi kurumlar tarafından zorunlu/matbu bir formun kullanılması gerekliliği mevcut olabilir. Bu tip durumlarda, şirket tarafından bu tip belgeler daha kapsayıcı hale gelecek şekilde değiştirilemeyebilir. Ancak, işletmenin bu belgelerin matbu olması sebebiyle kapsayıcı olmayan ifadelerin değiştirilmesinin mümkün olmadığına ilişkin bir not eklemesinin önünde herhangi bir engel yoktur. Bu tip bir not, formu değiştirmese de, bireylerin işletmenin sorunlu dilin farkında olduğunu ve kullanılan ifadeleri desteklemediğini anlamasını sağlar.

Acil durum iletişim formları kullanılıyorsa, bu formlardaki seçenekler nasıl ifade ediliyor? Kişinin evli olduğu eş veya ebeveynlerini listeleyeceği mi var-sayılıyor? Birçok LGBTİ+, ailelerinin dışında kendilerini en iyi tanıyan ve acil bir durumda isteklerini en iyi şekilde temsil edecek başka birilerini tercih edebilir. Buna ek olarak, bazılarının, bu kişi yasal akrabaları olarak kabul edilse bile, temasa geçmek istemedikleri kişilerle ilgili bilgileri eklemeyi tercih etmesi mümkündür. "İletişim kurulması istenmeyen/tercih edilmeyen kişilere" ilişkin bir seçenek mevcut mu?

Ek olarak, işyerinde hazırlanan ve kullanılan broşür ve e-postaların dili her kimlikten insanın hoş karşılandığını hissettirecek kapsayıcılığa sahip mi? Kullanılan dil ve ifadeler bunun için uygun mu? Kapsayıcı ifadeler ve politikalar için bu belgeleri gözden geçirmek önemlidir.

- İstihdamda ve terfi durumlarında toplumsal cinsiyet ve LGBTİ+ kotası uygulayabilir, ücret politikanızı da (promosyon, prim vb.) bu çerçevede yeniden düzenleyebilirsiniz.
- Heteroseksüel çiftlerin yararlandıkları olanak ve haklardan bütün partnerlerin yararlanmasını sağlayabilir, bu konudaki ayrımcılığın önüne geçebilirsiniz. Sağlık sigortası, hayat sigortası, hayatta kalan eşe emeklilik planı, sosyal yardımlar, mal ve hizmetlere ücretsiz veya indirimli erişim, doğum izni, hasta eşe bakım izni, ölüm izni, lojman olanaklarından yararlanma vb. için yeni düzenlemeler yapabilirsiniz.

"Evli çiftler için eşin izin günü baz alınarak program çıkarılırken örneğin LGBTİ+ bireylerde böyle bir durum söz konusu değil." (Medya sektöründe pazarlama ve reklamcı olarak çalışan lezbiyen kadın)

<https://kaosgldernegi.org/images/library/ozelsektor21.pdf>



- Varsa kılık-kıyafetle ilgili yönetmeliğinizi gözden geçirebilir ya da yeni eklemeler yapabilirsiniz. Kadın ve erkekler için uygun ve profesyonel giyimin ne olduğunu belirtmekten ziyade, tüm çalışanlar için mesleki standartları karşılayacak esnek ve cinsiyetten bağımsız bir kılık kıyafet yönetmeliği hazırlayabilirsiniz.

Son dönemlerde genel eğilim daha gayri resmi (rahat) ofis kıyafetlerinin kabul edilebilir bulunması yönünde olsa da birçok işverenin hala işyeri yönetmeliği vb. yazılı belgelere kıyafet kodları eklediği ve işyerinde “uygun” giyinmeye ilişkin belli standartlar oluşturulduğu görülmektedir. Bu tür açıklama ve düzenlemeler bir yandan belirli bir işyerinde ne giymenin uygun olduğu konusundaki kafa karışıklığını ortadan kaldırmaya yardımcı olurken öte yandan kıyafet tercihleri bakımından genel toplumsal kabullerin pekiştirilmesini de sağlar.

Öncelikle çalışanların iş gereksinimleri nedeniyle uyması gereken kıyafet zorunlulukları (işin niteliği gereği kullanılması/kullanılmaması gereken aksesuar ve kıyafetlere ilişkin düzenlemeler) bir yana bırakılırsa toplumsal cinsiyet kurallarına uygun giyinmeyi zorlayan düzenlemelerden özellikle kaçınılması önerilebilir. Elbette kıyafet yönetmeliği düzenlemeleri, çalışanın iş gereksinimlerine bağlı olarak da değişebilir (örneğin, depo görevleri ve müşterilerle doğrudan teması gerektiren görevlere sahip çalışanların bir üniforma veya özel bir kıyafet giymesine ilişkin düzenleme ve gerekler).



Spesifik olarak, bu konudaki hiçbir düzenleme ve uygulamanın, kadınların makyaj yapmasına ilişkin gereklilikler veya öneriler gibi toplumsal cinsiyet klişelerini güçlendiren kıyafet yönetmeliği hükümleri içermemesi tavsiye edilebilir. Üniforma giymenin gerekli olduğu durumlarda ise üniforma tercihlerine cinsiyetten bağımsız bir seçeneğin eklenmesi ve çalışanların cinsiyet kimliklerine uygun üniformayı seçmelerine izin verilmesi uygun olacaktır. Son olarak yapılan yazılı düzenlemelerin ötesinde kıyafet seçimi konusunda zorlayıcı uygulama ve toplumsal cinsiyet klişelerini destekleyen davranış ve yorumların uygun görülmeyeceği açıklanmalı ve bu yöndeki davranışlar karşısında tutarlı bir tavır sergilenmelidir.

“Önceki iş yerimde tecrübe ettiğim bir şey olarak özellikle stres ve şirket yemekleri gibi eşli gidilen toplantılar ve etkinliklerde toplumsal cinsiyet kurallarına uygun giyinme baskısı verimimin düşmesine neden oldu. Şu anki iş yerimde bunun tam tersi bir tutumun olması performansımı arttırırken aynı zamanda güven içinde çalışabileceğim bir ortam sağlıyor.” (Prodüksiyon sektöründe çalışan queer non-binary)

<https://kaosgilderneji.org/images/library/2019ozel-sektor2018.pdf>

Kurumsal Olarak Neler Yapabiliriz?

- Çalışanların ihtiyaçlarını belirlemek için kurum içi bir araştırma yapabilirsiniz. Çalışanlara iş yerinin LGBTİ+ kapsayıcı olması için ne gibi değişiklikler yapılması gerektiğini sorabilirsiniz. Bu durumda cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya cinsiyet özelliklerini açıklamak durumunda kalmadan bu çalışmaya katılabilmeleri kendilerini güvende hissetmelerini sağlayabilir.
- Çeşitlilik ve kapsayıcılıkla ilgili her türlü çalışmayı kalıcı hale getirmek için buna bütçe ayırmanız çok önemlidir.
- Hizmet alımı yaptığımız tedarikçi şirket ve firmaları seçerken benzer ilkelere ve tutuma sahip olup olmadıklarına bakabilirsiniz.
- LGBTİ+ kapsayıcılığını içeren ayrımcılık karşıtı sosyal sorumluluk projelerinde (kariyer koçluğu, bağış toplama, konferans/seminerlere destek) yer alabilirsiniz.
- LGBTİ+ hareketi ve feminist mücadele tarihinde önemli olan günler/haftalarda etkinlikler düzenleyebilir, farkındalık çalışmalarını yapabilirsiniz. İş

yerine bilgilendirici posterler, afişler asabilirsiniz. Çalışanlar için hazırlanan haftalık/aylık bültenlerde bu konuya yer verebilirsiniz. Şirketin sosyal medya hesaplarında bu günlerle ilgili paylaşımlar yapabilirsiniz.

8 Mart- "Dünya Kadınlar Günü"

31 Mart- "Uluslararası Trans Görünürlüğü Günü"

26 Nisan- "Lezbiyen Görünürlük Günü"

17 Mayıs- "Uluslararası Homofobi, Bifobi, Transfobi ve İnterfobi Karşıtı Gün"

28 Haziran- "Stonewall İsyanı Yıldönümü"

26 Eylül- "Biseksüel Görünürlük Günü"

26 Ekim- "Uluslararası İnterseks Farkındalık Günü",

20 Kasım- "Nefret Suçu Mağduru Transları Anma Günü"

25 Kasım- Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü

10 Aralık - İnsan Hakları Günü

LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Etkinlikler

- Çalışanların partnerlerinin kurum içi/dışı sosyal faaliyetlere (şirket kutlaması/yemeği, çalışan doğum günü vb. sosyal etkinlikler) katılımını teşvik edebilirsiniz.
- Ayrımcılık karşıtı sanatsal/kültürel faaliyetler (film festivali/film gösterimi, sergi vb.) düzenleyebilir ya da bu konuda başka kurumlara destek olabilirsiniz.

LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Yardımlar ve Tıbbi-Psikolojik Destekler

Şirketinizin sağlık alanında sağladığı olanakları yeniden gözden geçirebilirsiniz. Çalışan fayda ya da destek paketinin LGBTİ+ çalışanları kapsamasını sağlamak için sağlık sigortası, ebeveyn izni, ölüm vb. ile ilgili özel ihtiyaçlarını anlamak önemlidir. Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerine duyarlı tıbbi-psikolojik destekler sağlayabilirsiniz. Trans, interseks çalışanların farklı sağlık desteklerine ihtiyaçları olabilir, bunun için düzenlemeler yapabilirsiniz. En kapsayıcı iş yerlerinde, çalışan fayda/destek paketleri şunları içerir: HIV'le ilgili ilaçlar için teminat (PrEP dahil) ve uyum süreciyle ilgili masraflar için teminat (cinsiyet uyum ameliyatı dahil). Bu tip belgelerde de kapsayıcı bir dil kullandığınızdan emin olmalısınız.

“Psikolojik destek hattı mevcut, isteyenler istedikleri konuda danışabiliyorlar gizlilik çerçevesinde. Gerekirse şirket ücretsiz seans desteğinde bulunuyor” (cinsel kimliğini “geçişken ” olarak tanımlayan gıda sektöründe orta düzey yönetici)

<https://kaosgldernegi.org/images/library/2015turkiyede-ozel-sektor-lgbti-turkce.pdf>

“Davranış Komitesi ve herhangi bir travmatik durumda 24 saat erişilebilecek psikososyal destek hattına ücretsiz erişim bulunmaktadır.” (STK’da orta düzey yönetici olarak çalışan bir gey)

<https://kaosgldernegi.org/images/library/2019ozel-sektor2018.pdf>

İş hukukunda emredici hukuk kurallarının yapısını kendine özgü biçimde değişime uğratan ve bunlara nispi emredici bir nitelik kazandıran, işçinin korunması amacıdır. İşçinin korunması iş hukukunun temel ilkesidir. Dolayısıyla İş Kanununda işçiyi korumak için yapılan çoğu düzenleme emredici niteliklidir ve uyulması gerekir. Ancak işveren tarafından her zaman işçi yararına değişiklikler yapılması mümkündür. yani işveren tarafından çalışanlara İş Kanununda belirlenen asgari standartların üzerinde (örneğin kişi bakımından daha kapsayıcı olan veya işçiyeye sağlanan yararların genişletilmesine ilişkin) yararlar sağlayacak düzenleme uygulamalar geçerlidir. Bu tip uygulamalar kapsayıcılığın sağlanması bakımından da önem taşır. Dolayısıyla yasal düzenlemelerde belirlenen hak ve kazanımlar asgari sınırı belirlemede olup, yükümlülüğün kişi veya kapsam bakımından işveren tarafından daha geniş belirlenmesi hukuki bir sorun teşkil etmeyecektir. Örneğin işveren tarafından yıllık izin sürelerinin, asgari ücretin sözleşmelerle artırılması, sağlık sigortası yararlananlarının sayısının artırılması veya kapsamının genişletilmesi gibi uygulamalar, hukuka uygun ve geçerli olur.

LGBTİ+ Kapsayıcı Mekânlar Nasıl Olmalı?

- Mekan üzerine yapılan birçok feminist çalışma mekanın da cinsiyetlendirilmiş olduğunu, egemen cinsiyet ilişkilerine göre kurulduğunu ve düzenlendiğini işaret eder. Mekan hem bu ilişkilere göre kurulur hem de bu ilişkilerin devamlılığını sağlar. Fakat bu durum sabit ve değiştirilemez değildir. Mekanın tasarımında ve kullanımında yapacağımız en ufak bir değişiklik bile egemen cinsiyet ilişkilerinin dönüştürülmesinde önemli rol oynar.

- İşyerinde tuvaletler, giyinme-soyunma odaları, duş alanları, spor salonları gibi mekanları cinsiyetlendirilmemiş ya da cinsiyetsiz mekanlara dönüştürebilirsiniz. İkili cinsiyet rejimine dayanan bay-bayan, kadın-erkek tabelalarını ya da sembollerini kaldırabilirsiniz. Bu değişiklik non-binary ve/veya trans çalışanlar için güvenli alanlar yaratmak için bir başlangıç olacaktır.

Non-binary: "Nan baynırı" olarak okunan bu kavram ikilik dışı, iki şeyden oluşmayan anlamına gelmektedir. Cinsiyet kimliği bağlamında ise; en genel anlamıyla kendisini geleneksel kadın ve erkek kategorilerinin içinde tanımlamayan insanların cinsiyet kimliğini tarif eder.

<https://kaosglidernegi.org/images/library/2020sss10x14-web.pdf>

- Toplantı odası, yemek yeme alanları, asansör, tuvalet gibi çalışanların ortak kullanım alanlarına cinsiyetçiliğe ve homofobiye, bifobiye, transfobiye karşı bilgilendirici posterler, afişler asabilirsiniz. Bu tür çalışmalar yalnızca çalışanlar değil, işyerine gelen hizmet alan kişiler için de farkındalık yaratılmasını sağlayacaktır.

AYRIMCILIK VE NEFRET SÖYLEMİNİN ÖNÜNE NASIL GEÇEBİLİRİZ?

- Kullandığımız dil, seçtiğimiz sözcükler tesadüfi değildir, bir anlamda içinde yaşadığımız dünyanın sembollerle temsil edilmesidir. Seçtiğimiz sözcüklerle bilinçli olarak ya da olmayarak var olan eşitsizlikleri devam ettiririz. Dil, inşa edilen bir olgu olduğu için aynı zamanda değiştirilebilir de. Ayrımcılık, eşitsizlik, ötekileştirme konusunda farkındalığımız arttıkça dili de dönüştürebiliriz. “Bilim adamı” yerine “bilim insanı”nı ya da “iş adamı” yerine “iş insanı”nı kullanmak bilinçli bir çaba gerektirir ve sonuçları dünyamızı değiştirebilir.
- Sembolik ayrımcılık (şakalar, imalar, dedikodu vs.) ve homofobik, bifobik ve transfobik söylemler için de aynı mekanizmalar işletilebilir. İşyerinde LGBTİ+ haklarına duyarlılığı/farkındalığı geliştirmek ve bu konuda çalışanların bilgilendirilmelerini sağlamak için hizmet içi eğitim, atölye ve seminerler düzenlenebilir.

Homofobi: Bu terim, eşcinsellere yönelik önyargı ve nefreti anlatır. Eşcinselleri ve eşcinselliği aşağılayan, hakaret ya da komedi unsuru olarak gören söylem ve eylemlerin tümünü içerir. Nefret söylemi ve nefret suçları ile yakından ilişkilidir. Bireysel ve psikolojik bir korkudan ziyade, toplumsal hiyerarşilerden güç alan, o hiyerarşileri sürekli olarak yeniden üreten bir toplumsal olgudur. Homofobi adil ve özgür bir yaşamı savunan herkesin sorunudur. Homofobi kavramı bir süre özellikle sosyal psikolojide tüm LGBTİ+'lara karşı nefret ve önyargıyı tanımlayan bir kavram olarak görülse de, homofobi, bifobi ve transfobi birbiri ile ilişkili ancak ayrı kavramlardır.

Bifobi: Bu terim, biseksüellere ve bi+ şemsiyesi altındaki kimliklere yönelik önyargı ve nefreti anlatır. Biseksüelleri ve biseksüel olmayı aşağılayan, hakaret ya da komedi unsuru olarak gören söylem ve eylemlerin tümünü içerir. Nefret söylemi ve nefret suçları ile yakından ilişkilidir. Bireysel ve psikolojik bir korkudan ziyade, toplumsal hiyerarşilerden güç alan, o hiyerarşileri sürekli olarak yeniden üreten bir toplumsal olgudur. Bifobi adil ve özgür bir yaşamı savunan herkesin sorunudur.

Transfobi: Bu terim, trans kadınlara, trans erkeklere ve trans şemsiyesi altındaki kimliklere yönelik önyargı ve nefreti anlatır. Transları ve trans olmayı aşağılayan, hakaret ya da komedi unsuru olarak gören söylem ve eylemlerin tümünü içerir. Nefret söylemi ve nefret suçları ile yakından ilişkilidir. Bireysel ve psikolojik bir korkudan ziyade, toplumsal hiyerarşilerden güç alan, o hiyerarşileri sürekli olarak yeniden üreten bir toplumsal olgudur. Transfobi adil ve özgür bir yaşamı savunan herkesin sorunudur.

<https://kaosgldernegi.org/images/library/2020sss10x14-web.pdf>

"Biz şirkette altı kişilik bir grubuz ve bir uygulama başlattık. Cinsiyetçi, homofobik ve ırkçı kelime söyleyenlerden 1 lira alıyoruz. Bunu da sonra bir kuruma vereceğiz. Dilimiz çok eril, amacımız bundan kurtulmak. Bayağı işe yaradı ve tüm şirkete yayılmaya başladı. Güzel oldu"

<https://kaosgldernegi.org/images/library/2015turkiyede-ozel-sektor-lgbti-turkce.pdf>

- Sembolik ayrımcılık ve homofobik, bifobik ve transfobik söylemlerin önüne geçilmesinde kurum yöneticilerinin olumlu açıklama, tutum ve davranışları oldukça önemli rol oynamaktadır. Bunun için, örneğin önemli günlerde yöneticilerin çektikleri videoların çalışanlarla paylaşılması olumlu bir eylem olabilir.

"İş arkadaşım benimle konuşurken kız gibi konuşma taklidi yaptı. Bunu duyan şefim iş arkadaşımı yanına çağırıp benim olmadığım alanda konuşmuş kendisiyle. Arkadaşım o zamandan beri benimle konuşurken dikkat ediyor" (gey bir havacılık sektörü personeli)

<https://kaosgldernegi.org/images/library/2015turkiyede-ozel-sektor-lgbti-turkce.pdf>

- Çalışma ortamında sembolik ayrımcılığın yanı sıra karşımıza çıkan bir başka durum nefret söylemidir. Nefret söylemi yalnızca cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerini hedefe almaz; din, dil, etnik kimlik, engellilik kaynaklı olarak bir kişi ya da grubu hedef alan olumsuz ve saldırgan ifadelerden, söylemlerden oluşur. Çoğunlukla önyargıya dayanan, bir önyargı oluşturmayı amaçlayan, şiddet uygulanmasını teşvik eden konuşmalardır.

"Geymiş lezbiyenmiş bunların hepsi kâfir diye başlayıp argo üslupla devam eden çok sayıda nefret cümlesi duydum kendi aralarında konuşurlarken." (Eğitim sektöründe çalışan biseksüel erkek)

<https://kaosgildernegi.org/images/library/2020ozel-sektor-2019-web.pdf>

"Onur Yürüyüşü ile ilgili bir çalışma arkadaşım, "Şimdi bunlara polis saldıracak, biz de bu ibnelerin hakkını savunmak zorunda kalacağız" dedi. Yöneticim bir toplantıda "Ya geçen de Taksim'e çıktım, travestiden geçilmiyordu, bu travestiler adamın sokakta yürümesini engelliyor. Hepsini sürülsün" dedi." (Sivil toplum alanında çalışan gey erkek)

<https://kaosgildernegi.org/images/library/2020ozel-sektor-2019-web.pdf>

- İş ortamında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri temelli ayrımcılık, nefret söylemi, mobbing, taciz ve şiddete karşı neler yapılacağına açık bir şekilde yazılı olarak ifade edilmesi önleyici bir mekanizma oluşturabilir. Bunun için eşitlik kurulları/grupları, yönetmelikler oluşturulabilir. Böylelikle yetkililere resmi yollarla yazılı olarak başvuru yapılabilmesi sağlanmış olur.

Kuruluşunuzun çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarının bütüncül bir şekilde uygulanmasını sağlamak için tüm çalışanlara ilgili eğitimlerin verilmesi önemlidir. Kuruluş çapında eğitim, ayrımcılık ve taciz politikalarını gözden geçirin,

saygılı bir dilin kullanılmasını sağlayın ve kuruluşunuzun ayrımcılık ve/veya tacize maruz kalmış ve/veya tanık olmuş bir çalışanı nasıl destekleyeceğini ayrıntılı olarak açıklayın.

Bir organizasyonun eğitim stratejisi ve kapsamı sadece organizasyon içindeki rol ve sorumlulukları değil, aynı zamanda farklı çalışma alanlarındaki birimlerin her birindeki bireysel dinamiklerini de yansıtacak kadar geniş olmalıdır.

Gerçekleştirilecek eğitimler tüm çalışanlar için benzer bir içerik almalıdır. Ancak eğitimin dili ve kullanılan yöntemler departmandan departmana değişebilir.

Yapılan eğitimlerin her seviyede çalışan tarafından (özellikle liderlik seviyesinde) günlük çalışma yaşamında uygulanması önemlidir. Dolayısıyla özellikle yönetici seviyesi de dahil olmak üzere öğrenilenlerin hayata geçirilmesini desteklemek ve takip etmek önem taşır.

Yöneticiler, çalışanların bakım ve esenliğine özen göstermeli ve ekiplerinin profesyonel ve saygılı bir şekilde etkileşim kurmasını sağlamaktan sorumlu olmalıdır. Yöneticilerin bu sorumluluğu yerine getirmek için nasıl hareket etmeleri gerektiğini anlamaları bakımından yöneticilere özel çeşitlilik ve kapsayıcılık eğitimi verilmesi faydalı olacaktır.

Kabul etmek gerekir ki, kapsayıcı liderlik tüm yöneticilerde doğal olarak bulunmamaktadır. Sosyal ve kültürel olarak kabul edilen ayrımcı söylem ve davranışlar Türkiye toplumunda oldukça egemendir. Dolayısıyla farklı seviyelerdeki yöneticilere bu konuda özel eğitimler vermek ve iş yaşamında karşılaşılabilecek sorunların çözümünde uygulanabilecek davranış modellerini tartışmak oldukça yararlı olur. Yöneticiler, kuruluşun ayrımcılık ve taciz politikalarının ve uyumu sağlamadaki kendi özel rollerinin ve sorumluluklarının farkında olmalıdır. Yöneticiler genellikle sağlıkla ilgili yararlar, kıyafet yönetmeliği, giyim eşyası kullanımı ile ilgili sorular ve sorunlar için ilk temas noktasıdır.

Bu nedenle, soruları güvenle ve saygılı bir şekilde yanıtlayabilmeleri ve daha fazla desteğe ihtiyaç duyulduğunda bir çalışanı nereye yönlendireceklerini bilmeleri önemlidir. Birçok yönetici, rahatsız edici soruların cevaplandırılmasını "yanlış bir şey söylemekten" korkarak İnsan Kaynaklarına bırakır. Kuruluşun bu tip konulardaki duruşunu anlayan ve bunu tartışırken rahat olan bir yönetici, departmanlarında kapsayıcılığı yaşama geçirmek konusunda önemli rol oynar.

HERKES İÇİN BARIŞÇIL BİR ÇALIŞMA ORTAMI

Araştırmalarımızın sonuçları göstermiştir ki heteronormatif ve cisnormatif ikili cinsiyet rejiminin hakim olduğu, patriyarkal çalışma ortamı, LGBTİ+ çalışanların kendilerini gizlemelerine, duruş ve davranışlarını sürekli kontrol etmelerine, kendileri gibi olamamalarına neden olmaktadır. Bunun sonucunda motivasyon, işe bağlılık ve verimlilik konusunda aksaklıklar yaşanmaktadır. Bu konuda gösterilecek her çabanın çalışma ortamınızı daha barışçıl hale getireceğini ve çalışanların iş tatmini ve motivasyonunu artıracaklarını dolayısıyla şirketinizin verimliliğini artıracaklarını hatırlatmak isteriz.

"Kendin olamadığın sürece kimse ile tam anlamıyla içeriğe giremiyor-sun, müşteri güvenini kazanamıyorsun, böylelikle satış oranın düşüyor. Kısıtlandığın için kendini ifadede zorlanabiliyorsun. Sürekli sorulan, heteronormatif, 'Sevgilin var mı?' gibi sorularla boğuşuyorsun vb. gibi." (mağazacılık sektöründe hizmet personeli olarak görev yapan bir gey)

<https://kaosglderneji.org/images/library/2019ozel-sektor2018.pdf>

"Cinsel yönelimimi gizlemek için hem söylediklerim hem yaptıklarım konusunda ekstra efor göstermek zorunda kalıyorum. Bu da çok fazla emek istiyor ve çalıştığım kurumla aramda bir aidiyet geliştirmeme izin vermiyor." (Eğitim sektöründe araştırma görevlisi olarak çalışan gey cis erkek)

<https://kaosglderneji.org/images/library/ozelsektor21.pdf>

"Tamamen etkiliyor. Kendimi çalıştığım yere ait hissetmemekle birlikte LGBT+ bireylere destek olan ya da bunu hissettiren bir şirkette çalışsaydım kesinlikle işimi daha çok benimser ve ekibin parçası olmak için uğraşırdım. (Mağazacılık alanında mağaza görevlisi olarak çalışan gey erkek)

<https://kaosglderneji.org/images/library/ozelsektor21.pdf>

"Heteroseksüellerin kimliğini saklamak zorunda olmadıklarından bunu düşünmek zorunda değiller. Bunu düşünmek zorunda olmaman işe bazen odaklanmamı etkilediğini düşünüyorum veya böyle hissediyorum." (Bankacılık/finans alanında çevirmen olarak çalışan gey erkek)

<https://kaosglderneji.org/images/library/ozelsektor21.pdf>

- Bütün bunları yaparken ilgili STK'lardan destek alabileceğiniz gibi benzer politikalar geliştiren diğer şirketlerle de ortaklıklar kurabilirsiniz.

YARARLANILABİLECEK KAYNAKLAR VE FAYDALI LİNKLER

- <https://kaosgl.org/>
- <https://kaosgldernegi.org/e-kutuphane>
- <https://www.pembehayat.org/>
- <https://spod.org.tr/>
- <https://listag.org/>
- <http://www.lambdaistanbul.org/s/>
- <https://www.17mayis.org/>
- <https://gender.khas.edu.tr/tr>
- <https://kaosgldernegi.org/images/library/2017csgb-lgbt-haklari-el-kitabi.pdf>
- <https://kaosgldernegi.org/images/library/2020sss10x14-web.pdf>
- <https://www.17mayis.org/images/publish/pdf/is-davranis-standartlari-22-11-2021.pdf>
- <https://www.17mayis.org/images/publish/pdf/trans-kapsayici-isyerleri-isverenler-ve-isletmeler-icin-kilavuz-ilkeler-11-11-2021.pdf>