



HERKES İÇİN İŞYERLERİ

LGBT+ EŞİTLİĞİNİ SAĞLAYAN İŞYERLERİ İÇİN 8 ADIM

İÇİNDEKİLER

Önsöz	4
1. LGBT+ eşitliğine inandığınızı gösterin	6
2. İyi bir psikolojik çalışma ortamı oluşturun	8
3. İyi mizah anlayışı hakkında diyalog kurun	10
4. Trans çalışma arkadaşlarınızı destekleyin	12
5. LGBT+ çalışanları güzel bir şekilde ebeveyn iznine gönderin	16
6. Herkesi kapsayan personel partileri düzenleyin	18
7. İşe alım ve çeşitlilik konularını gündeminize alın	20
8. LGBT+ çalışanları ayrımcılığa karşı koruyun	24
Sözlükçe	25
Referanslar	27
Daha fazla bilgi sahibi olmak ister misiniz?	27



ÖNSÖZ

Bu broşür, LGBT+ çalışma arkadaşlarını iş hayatına dahil etme çabası göstermek isteyen siz sendika temsilcileri için hazırlanmıştır. Broşür, mevcut ve gelecekteki LGBT+ çalışma arkadaşlarınızın olası ihtiyaç ve sorunlarını belirlemenizde yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bunun için, cinsel yönelimi ya da cinsiyet kimliği ne olursa olsun herkes için daha iyi bir çalışma ortamı yaratmak ve herkesi kapsamak amacıyla 8 somut öneri sunuyoruz.

Danimarkalı LGBT+'ların yarısı, cinsel yönelimi ya da cinsiyet kimlikleriyle ilgili işyerlerinde açık olamayacaklarını düşünüyor, birçoğu da zorbalık ve ayrımcılığa maruz kaldığını belirtiyor. Peki ama, işyerinde örneğin cinsel yönelimini söyleyebilmek ya da LGBT olarak "açılabilmek" neden önemli? Çoğu kişi bunu düşünmez bile ancak heteroseksüeller de gün içinde tekrar tekrar örneğin öğle arasında ailelerinden bahsederken heteroseksüel olarak "açılırlar". Tam da bu işyerinde güven içinde "kendin olma" özgürlüğüdür tüm çalışma arkadaşlarımıza sunmamız gereken.

Buradaki zorluk, birçok işyerinde mevcut kültür ve normların LGBT+ çalışanları içermediğinin farkında olunmamasıdır. Örneğin, personel politikası, çalışma ortamı ya da sosyalleşme adetleri LGBT+ çalışanların diğer çalışanlarla aynı fırsatlara sahip olmasını engelleyerek LGBT+ çalışanların çalışma hayatına katılımını zorlaştırabilir.

LGBT+ lezbiyen, gey, biseksüel ve trans kişileri ifade etmek için kullanılan bir kısaltmadır. Artı ise, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine ilişkin diğer azınlıkları ifade etmektedir.

İşyerindeki normların farkına varmak hem kendiniz, hem de çalışma arkadaşlarınız için zorlu bir süreç olabilir. Çoğu zaman, dışlayıcı olabilecek normları farkına bile varmadan kendinizin yarattığını ya da sürdürdüğünü göreceksiniz.

Ancak bu normları görmeye çalışıp bunların arkasında saklanan önyargıların farkına vardıkça işyerinizi adım adım daha kapsayıcı bir hale getirmek için harekete geçebilirsiniz.

Anlamını bilmediğiniz herhangi bir sözcük olursa, 25. sayfadaki sözlükçeye bakabilirsiniz.

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dair normlar. Normlar, birbirimizden neler beklediğimizi ve nasıl etkileşimde bulunduğumuzu belirlemeye yardım eden, yazılı olmayan kurallardır. Çoğu işyerinde, örneğin, yeni bir çalışanın partnerinin “karşı cinsten” olduğu otomatik olarak varsayılır ya da ebeveyn izni politikaları ailenin anne ve babadan oluştuğu fikrini olduğu gibi kabul eder. Genellikle bu normlarına farkına varmazsınız. Aynı şekilde, herkesin kendi cinsiyetini doğum belgesindeki ile bir görmesini beklersiniz. Ancak bu durum, birçok trans kişi için geçerli değildir. Birçok işyerinde de doğum belgenizde belirtilen cinsiyete göre giyinmeniz ve kendinizi ona göre ifade etmeniz beklenir ve ne yazık ki, normlara uymamak bazı durumlarda ayrımcılık ve zorbalığa maruz kalmakla sonuçlanır. Örneğin, 3F trans bir kamyon sürücüsünün, patronunun “femenlikte aşırıya kaçtığını” düşünmesi sonucu kovulmasının ardından 2015 yılında bir iş davası açmıştır ii.

LGBT+ EŞİTLİĞİNE İNANDIĞINIZI GÖSTERİN

1

LGBT+ çalışanlara LGBT+ eşitliğine öncelik verdiğinizi göstermenin iyi bir yolu, cinsiyeti, cinsel yönelimi ya da cinsiyet kimliği ne olursa olsun tüm çalışanlara eşit muamele gösterileceğini açıkça belirtmektir. Bu nedenle, bunu personel politikanıza ve internet sitenize eklemek, herkesin bunun farkında olması açısından iyi bir fikir olabilir. Ayrıca personel politikalarınız ve yerel anlaşmalarınızda LGBT+ çalışma arkadaşlarınızı görünür kılmayı sağlayacak bölümler olup olmadığını kontrol etmelisiniz.

“Frederikshavn Belediyesi, özel koşullarda çalışmanın mümkün olduğu, çeşitliliği kucaklayan bir çalışma ortamı sunmalıdır. Bunun için ırkınız, cinsiyetiniz, cinsel yöneliminiz ya da dininiz ne olursa olsun eşit ve düzgün muamele göstermenizi sağlayacağız. Bu nedenle, Frederikshavn Belediyesi işe alımda çeşitliliği gözetme amacıyla işe alım süreçlerinde açık ve yenilikçi olmak için çalışmaktadır.”

Frederikshavn Belediyesi personel politikasından alıntı.

Peki, siz ne yapabilirsiniz?

- Cinsiyeti, cinsel yönelimi ya da cinsiyet kimliği **ne olursa olsun** tüm çalışanlara eşit muamele gösterileceğini personel politikanızda vurgulayın.
- Personel politikalarını gözden geçirip aile ve doğum izni ile ilgili bölümleri bulun. Sadece anne ve babaya atıfta bulunuluyorsa, bunun yerine daha nötr olan “ebeveynler” ifadesini kullanın. Dilerseniz, başka ebeveyn rollerini de vurgulayabilirsiniz: Örneğin, eş-anne/eş-baba ifadelerini kullanarak LGBT+ çalışanlarınızın haklarını görünür kılmak ve korumak için evlat edinmeye ilişkin yasayı paylaşın.
- Var olan zorbalık politikanızı gözden geçirin ya da cinsel yönelim ya da cinsiyet kimliği temelli zorbalığın kabul edilemez ve yasa dışı olduğunu açıkça belirttiğiniz yeni politika belgeleri oluşturun. Politikanız, işyerinde zorbalıkla karşılaşıldığında nasıl bir yol izleneceğini de açıklamalıdır.

İYİ BİR PSİKOLOJİK ÇALIŞMA ORTAMI OLUŞTURUN

2

İyi bir psikolojik çalışma ortamı, işyerinde herkesin mutlu olması ve kimsenin strese yenik düşmemesi açısından önemlidir. LGBT+ çalışanlar, LGBT+ kimlikleri sıradan ve kabul edilir kılabilecek sosyal kodları güçlendirmek için çaba sarf edilmeyen işyerlerinde stres ve zorbalığa karşı çoğu zaman daha savunmasızdır.

Zorbalık ya da cinsel tacizin izlerini taşıyan bir çalışma ortamının hasar verici sonuçları vardır ve çalışma arkadaşınıza tanınmadığı ve takdir edilmediği hissini verebilir. LGBT+ çalışma arkadaşlarınızdan birinin zorbalık ya da cinsel tacize maruz kalması halinde sizin müdahale etmeniz önemlidir.

LGBT+ çalışma arkadaşlarınızla işyerindeki psikolojik çalışma ortamını nasıl deneyimledikleri hakkında konuşun. Bu, çalışma ortamı ve işyerinde oluşturduğumuz toplulukla ilgili bir diyalog başlatmak için iyi bir giriş olabilir.

Azınlık stresi. İşyerindeki kültür kapsayıcı değilse, bir LGBT+ olarak çalışma arkadaşlarınızın ön yargılarıyla başa çıkmak ya da farklı görünmemeye çalışmak için farkına bile varmadan çok fazla enerji harcıyor olabilirsiniz. Örneğin, partnerinizden ve haftasonu yaptıklarınızdan bahsetmek bile, çalışma arkadaşlarınızın sizi yargılayacağını biliyorsanız, gerilip terlemenize yol açabilir. Zamanla bu azınlık stresi olarak da adlandırılan bir stres haline yol açabilir. Bu da işyerinde oluşabilecek her türlü stresin üzerine gelen ek bir yüküdür.

Peki, siz ne yapabilirsiniz?

- Stresi önlemek için çalışın. Çalışma arkadaşlarınızla sıkıntılar hakkında konuşun ve işyerindeki kültürün LGBT+ çalışma arkadaşlarınıza ekstra stres oluşturup oluşturmadığına özellikle dikkat edin. Birlikte çözüm yolları arayın; patronunuzu ya da amirinize de sürece dahil edin.
- Personel politikanızın zorbalığa dair bir politika içerdiğinden emin olun. Örneğin, işyerinde LGBT+ gibi azınlık gruplar hakkında aşağılayıcı söz ya da şakaların kabul edilmeyeceğini yazabilirsiniz. Ayrıca 10. sayfadaki esprî anlayışı bölümüne bakabilirsiniz.
- Zorbalıkla karşılaştığınızda derhal tepki gösterin ve buna karşı durun. İlgili taraflar arasında diyalog kurmaya ve yönetimi de buna dahil etmeye çalışın. Zorbalığı önlemeye yönelik resmî sorumluluk işverene aittir; ancak zorbalıkla mücadelenin başarılı olması için, işyerindeki tüm kademelerin çaba sarf etmesi gerekmektedir.
- Birbirini daha iyi tanıma ve farklılıklara saygı gösterme odaklı etkinlikler gerçekleştirerek takım oluşturma yolunu izleyin.

İşyerinde zorbalık ve cinsel taciz, LGBT+ gibi azınlık gruplarını kabul etmeme, bağırma, aşırı yüklenme, küfür, tehdit, aşağılayıcı konuşma ve şakalarla gerçekleşebilir ya da daha dolaylı veya gizli bir biçimde mimikler, kinâyeler, iftira atma, kişiyi görmezden gelme ya da makul olmayan görev dağılımları şeklinde kendini gösterebilir.

İYİ MİZAH ANLAYIŞI HAKKINDA DİYALOG KURUN

3

Mizah, iş gününü daha keyifli hale getirip aynı zamanda işyerinde bir topluluk hissi yaratmaya yardımcı olabilir. Bu, çoğu zaman çalışma arkadaşlarımızla ilişki kurma yollarından biridir.

Ancak mizah, bazı kişileri toplululuktan dışlamak için de kullanılabilir. Genel olarak, başkalarının üzerinden yapılan şakalar dışlayıcıdır. Şaka yapanın niyeti iyi olsa bile bu durum çalışma arkadaşları tarafından farklı algılanabilir. Bazıları için komik olan, diğerleri için hiç de komik olmayabilir.

İşyerinde LGBT+ kişiler hakkında şakalar yapılıyorsa, bu çoğu zaman LGBT+ çalışma arkadaşlarınızın sağlığını ve iş tatminini olumsuz yönde etkileyecektir. Daha önce de belirtildiği gibi, mizah bireyseldir ve LGBT+ kişilerin hepsi aynı şeyleri komik bulmaz. LGBT+ kişiler de herkes gibi kendi özgünlükleriyle vardılar.

Peki, siz ne yapabilirsiniz?

- Çalışma arkadaşlarınızla konuşarak iyi mizahın nasıl olması gerektiğine dair ortak kurallar oluşturun.
- Eşcinsel, biseksüel ve trans kişilerle dalga geçmenin LGBT kişilerin cinsel yönelimleri ve cinsiyet kimlikleri hakkında açık olmasını zorlaştıran güvensiz bir çalışma ortamı yaratabileceğine dikkat çekin.
- Başkaları üzerinden espri yapmayı bırakın.
- Yaratıcı olun. Birilerini dışlamadan şakalaşmanın yollarını bulun.



TRANS ÇALIŞMA ARKADAŞLARINIZI DESTEKLEYİN

Bazı trans kişiler cinsiyet kimlikleri konusunda açıkken bazıları değildir. Bu yüzden siz farkında olmasanız da trans bir çalışma arkadaşınız olabilir. Bu nedenle tüm işyerlerinde, bir işyerini trans kişiler için nasıl güvenli hale getirebileceğinize bakmanız yerinde olacaktır.

Cinsiyet geçişi yapmayı seçen, yani kendini tanımladığı cinsiyette yaşamaya ve/veya görünmeye başlayan bir trans meslektaşınız varsa, işyerindeki süreci mümkün olduğunca güvenli hale getirerek olumlu bir fark yaratabilirsiniz. En önemlisi de cinsiyet geçiş sürecindeki çalışma arkadaşınızla konuşarak ne gibi ihtiyaçları olduğunu anlamaktır. Bu ihtiyaçlar kişiden kişiye değişebilir.

Toplumun çoğunluğu, kendisini doğum belgesinde yazan cinsiyet ile tanımlar. Bu kişilere natrans (cis) denir. **Trans kişiler ise**, kendilerini doğum belgelerinde yazan cinsiyet ile tanımlamaz. Ya da (sadece) doğum belgelerinde yer alan cinsiyet ile kendilerini ifade etmek istemez. Translığın tek bir çeşidi yoktur; örneğin bazı kişiler kendilerini erkek ya da kadın olarak tanımlarken bazıları da toplumsal cinsiyet ikiliğinin dışında gender queer ya da non-binary gibi kimlikler benimser.

Peki, siz ne yapabilirsiniz?

Genel olarak

- Trans çalışma arkadaşlarınıza kendi seçtikleri isimle ve kendilerini tanımladıkları cinsiyete göre hitap edin. Çalışma arkadaşlarınızın da bu şekilde davranmasını sağlayın. İstemediğiniz bir isimle çağrılmak ya da kendinizi tanımlamadığınız bir cinsiyete göre hitap edilmek güvensizlik ve can sıkıntısı yaratabileceğinden buna dikkat ederek konuşmak önemlidir.
- Çalışma arkadaşlarınızın yeni bir isim kullanmaya ya da "... Hanım" diye hitap ettikleri kişiye "... Bey" demeye alışması zaman alabilir. Çalışma arkadaşlarınıza doğru kelime ya da ismi kullanmalarını kibarca hatırlatarak bu sürece katkıda bulunabilirsiniz. Eğer bir hata yaparsanız, özür dileyip hitabınızı düzeltmek, konuşmayı bırakıp durumu büyütmekten iyidir.
- Tüm çalışanların farklı iş kıyafetleri seçme konusunda özgür olduğundan emin olun. Örneğin, eğer seçenekler bunlar ise, gömlek ve pantolon. Bu sayede, trans çalışma arkadaşlarınız da dahil olmak üzere herkesin rahat hissettiği kıyafetlerle çalıştığından emin olursunuz.
- Trans çalışma arkadaşlarınızın rahatça kullanabileceği tuvalet ve banyo koşullarının sağlandığından emin olun. En kolay çözüm çoğu zaman işyerlerinde cinsiyetlere göre ayrılmamış tuvaletler ve ayrı duş kabinleri bulunduraktır.
- Eğer işyerinizdeki tuvalet ve banyo cinsiyete göre ayrılmışsa, bir temsilci olarak siz, sırayla kıyafet değiştirme ya da duş alma gibi uygun çözümlerin bulunmasına yardımcı olabilirsiniz. Çözüm, trans çalışma arkadaşlarınızın istedikleri tuvalet ve banyoyu kullanma hakkı ile diğer çalışanların olası tepkileri ve ihtiyaçlarını göz

önünde bulundurulmalıdır. Belki de herkesin rahat hissetmesi için çalışma arkadaşlarınızın trans olmanın ne anlama geldiğini daha iyi anlaması ve bu konuda daha fazla bilgi sahibi olması gerekmektedir.

Cinsiyet geçişi ile bağlantılı olarak

- Cinsiyet geçiş sürecinde olan bir trans çalışma arkadaşınız olası değişiklikleri ve yeni ismini diğer çalışanlar ile paylaşmak isterse, desteğinizi sunabilirsiniz. Çalışma arkadaşınız bu konuda onları kendisi bilgilendirmek isteyebilir. Ancak bunu gerçekleştirirken sizin ve amirinizin yardımını da isteyebilir.
- Çalışma arkadaşınızın cinsiyet geçiş süreci hakkında dedikodu yapan ya da kötü bir şekilde konuşan çalışanlar olursa, olası önyargıları ve soru işaretlerini dağıtmak için ilk olarak diyaloga girerek bu tür konuşmaları sona erdirin.
- Çalışma arkadaşınız zorbalık, taciz ya da ayrımcılığa maruz kalırsa bu derhal durdurulmalıdır. Bunun nasıl sağlanacağına dair ayrıntılı bilgiyi 2. ve 8. bölümlerde edinebilirsiniz.
- Cinsiyet geçiş süreci ile bağlantılı olarak olası tıbbî ya da hukukî görüşmeleri gerçekleştirmesi için izin alması konusunda çalışma arkadaşınıza yardımcı olun. Yerel sözleşmenin bunu sağladığından emin olun.
- Cinsiyet geçişi, hem fiziksel hem psikolojik hem de sosyal olarak kapsamlı bir süreç olabilir. Bu nedenle, ilgili çalışma arkadaşınız, bir süreliğine, bunu göz önünde bulunduran bir çalışma planına ihtiyaç duyabilir. Çalışma arkadaşınızın başarılı olması ve işyerine bağlılığını koruması için işin nasıl uyarlanabileceğine dair seçenekleri inceleyerek kendisine yardımcı olabilirsiniz

Cinsiyet geçişi.

Cinsiyet geçişi ya da "değişikliği"ni gerçekleştirmenin farklı yolları vardır. Bazıları için bu görünüşün ve ismin değiştirildiği sosyal bir süreçtir. Diğerleri için ise, hormon almaya başlanılan ve çeşitli ameliyatlardan geçilen medikal bir süreçtir. Bazıları kimlik numarasını da değiştirir.



LGBT+ ÇALIŞANLARI GÜZEL BİR ŞEKİLDE EBEVEYN İZİNİNE GÖNDERİN

5

Tüm ebeveynlerin, ebeveyn iznine eşit erişim hakkına sahip olması önemlidir. Genel olarak farklı aile şekilleri ve çocuk sahibi olmanın farklı yolları vardır ve bu durum LGBT+ kişileri de kapsar. Bazı aileler, anonim sperm bağıışı veya bilinen bir donörle çocuk sahibi olan iki kadından oluşur. Diğer aileler ise birlikte evlat edinen ya da bir kadından çocuk sahibi olan iki erkekten oluşur. Çocuk doğuran bir trans erkeğin olduğu aileler de olabilir. Ayrıca çocuksuz aileler, tek ebeveynlerden oluşan aileler, ikiden fazla yetişkinin çocuk yetiştirdiği aileler de vardır. Çalışma arkadaşlarınızın ebeveyn izni hakkından yararlanmalarına yardımcı olurken bunları akılda tutmak faydalı olacaktır.

Peki, siz ne yapabilirsiniz?

- İşyerinde yerel anlaşmalar yaparken ya da personel elkitabı ya da personel politikasında ebeveyn izni hakkında yazarken, aile denen şeyin sadece bir anne ve babadan oluşmak zorunda olmadığı mesajını vermek önemlidir. Bunu "aileler" ya da "doğum yapan ebeveyn" şeklinde ifade ederek, cinsiyet belirtmeden sağlayabilirsiniz. Diğer bir seçenek ise, anne ve eş-anne ile baba ve eş-baba terimlerini kullanmaktır.
- Toplu sözleşmeniz ebeveyn izni ile ilgili olarak cinsiyet belirtmeyen ifadeler kullanılmıyorsa, yerel sözleşmenizi LGBT+ çalışma arkadaşlarınızın haklarını koruyacak şekilde düzenleyebilirsiniz.

Ebeveyn izni hem mevzuat hem de toplu sözleşmelerle garanti altına alınmıştır. Toplamda, yeni doğmuş bir bebeğin iki ebeveyninin ortak, gündelik tazminat da dahil olmak üzere 52 haftalık izni vardır. Bu haftaların 18'i doğum yapan anne/ebeveyn için, 2 haftası baba/eş-anne/doğum yapmamış ebeveyn için, kalan 32 haftası da ebeveynler arasında isteğe göre paylaşılacak şekilde ayrılmıştır. Şimdiki mevzuata göre, izin sadece 2 ebeveyn arasında paylaşılabilir. Ayrıca evlat edinen aynı cinsiyetteki ebeveynler de biyolojik ebeveynlerle neredeyse aynı haklara sahiptir. Çoğu toplu sözleşme, eşcinsel ebeveynlere - hem çocuk evlat edinen, hem de doğuranlar için - heteroseksüel ebeveynlere olduğu gibi ücretli ebeveyn iznine erişim sağlamaktadır. Sizin durumunuzda neyin geçerli olduğunu görmek için toplu sözleşmenize bakınız.



HERKESİ KAPSAYAN PERSONEL PARTİLERİ DÜZENLEYİN

İşyerinde yılbaşı kutlamaları, yaz partileri ve diğer sosyal etkinlikler, çalışanlar arasında güzel bir birliktelik hissi yaratmaya yardımcı olabilir. Bu şekilde, çalışma saatlerinin dışında daha az resmi bir şekilde buluşur, çalışanlar olarak bu birbirimizi daha iyi tanımaya başlarız.

Aynı zamanda, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dair farklı normların biz farkında olmadan ortaya çıkması da oldukça karşılaşılan bir durumdur. Örneğin, parti davetinde erkeklerin smokin, kadınların da elbise giymesi yazıyor olabilir. Eğer cinsiyetinizi bu şekilde ifade etmekten hoşlanmıyorsanız, böylesi bir davet grubun dışında hissetmenize neden olabilir.

Peki, siz ne yapabilirsiniz?

- Partnerlerin de davetli olduğu partilerde, eş, sevgili ya da partner gibi cinsiyet belirtmeyen kelimeler kullanın ki cinsel yönelimden bağımsız olarak herkes kendilerinin ve partnerlerinin kabul görececeklerini hissedebilsin.
- Yalnız çalışanlarınızı da dahil etmek istiyorsanız, davete iyi bir arkadaşlarını getirebileceklerini de yazabilirsiniz.
- İş dağılımı, kıyafet ya da oturma planında geleneksel beklentilerden kaçının. Bu sayede parti, LGBT+ çalışma arkadaşlarınız ve bir partide kadın ve erkeklerden beklenen klişelerden hoşlanmayan diğer kişiler için daha kapsayıcı olacaktır.



İŞE ALIM VE ÇEŞİTLİLİK KONULARINI GÜNDEMİNİZE ALIN



Eğer bir işçi temsilcisi olarak işe alma konusunda yetkiye sahipseniz, işyerinin en iyi nitelikli çalışanı almasını ve LGBT+ kişilerin ayrımcılığa maruz kalmamasını sağlamakta rol oynayabilirsiniz. Bunu yeni çalışanları işe alırken cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet ifadesi ne olursa olsun herkesin işe girmede eşit fırsata sahip olması konusunda daha bilinçli olarak başarabilirsiniz.

İşe alım sürecinde temsilci olarak kullanabileceğiniz bazı fikirler şunlardır. Belirli bir işe alım süreci olmadan yeni çalışanları işe alan daha küçük bir şirkette çalışıyorsanız, ilk adım, konuyla ilgili yöneticinizle konuşmak olabilir.

“Biz çeşitliliği ve farklılığı bir kaynak olarak görüyoruz ve bu nedenle cinsiyeti, cinsiyet kimliği, yaşı, engellilik durumu, dini, cinsel yönelimi ve etnik kökeni ne olursa olsun herkesi bizimle çalışmak için başvuruya davet ediyoruz.”

Peki, siz ne yapabilirsiniz?

İş ilanı

- İş ilanlarınız ve internet sitenizde, kimliği ne olursa olsun herkesin iş için başvuruda bulunmasını istediğinizi belirtin. Bunu yaparken cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini de eklemeyi unutmayın.
- İş ilanlarındaki farklı formülasyonların farklı başvuru sahipleri tarafından nasıl algılanabileceğini düşünün. İşyerinde "gündelik ve açıksözlü bir iletişim tarzının hâkim olduğunu" yazmanın olumlu bir formülasyon olduğunu düşünebilirsiniz. Ancak bazı LGBT+ başvuru sahipleri bunu birçok ayrımcı şakaya maruz kalacakları şeklinde yorumlayıp iş başvurusu yapmaktan vazgeçebilirler.

Doğru adayları seçin

- Başvuru sahiplerini nasıl seçtiğiniz de önemlidir ve eğer bundan kaçınmak için sistematik bir biçimde çalışmazsanız, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dair normların etkisi altında kalabilirsiniz. İş ilanına dair bir profil oluşturun ve şirketin profesyonel beceriler ve insan nitelikleri konusunda nelere ihtiyaç duyduğunu eleştirel bir şekilde gözden geçirin. Görüşmeye çağıracağınız seçmek için bunu bir başlangıç noktası olarak kullanın.
- Farkında olmadan yapılan ayrımcılığı önlemesinin bir başka yolu da başvuruları işe alım komitesine göndermeden önce başvuruların kimliğini bulanıklaştırmaktır. Bu sayede seçimin odak noktası, kişinin yetkinlikleri ve deneyimleri olur.
- Ya da alternatif olarak davet edilen başvuru sahiplerinin yaş, cinsiyet, etnik köken, engellilik durumu, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği açısından geniş bir temsil oluşturmasını sağlayın.

İş görüşmesi

- İşe alım komitesinin nasıl oluşturulduğunu göz önünde bulundurun. Kendimize benzeyen kişileri seçme eğilimimiz olduğundan daha karma bir işe alım komitesi, başvuru sahibinin farklı niteliklerini fark edecektir.
- Aradığınız kişi hakkında daha fazla bilgi edinmenizi sağlayacak bir görüşmeyi nasıl yapacağınızı bulun. Kimlikleri ne olursa olsun tüm adaylara aynı soruları sorun.
- Başvuru sahiplerine “karınız/kocanız ne iş yapıyor” yerine “eşiniz ne iş yapıyor” şeklinde cinsiyet belirtmeyen sorular sorun. Bu sayede, başvuru sahibinin eşcinsel ya da biseksüel olduğunu söyleyip söylememe konusunda gereksiz enerji harcamasından kaçınabilirsiniz. Buna dikkat edilmediği durumlarda görüşmenin odağı başvuru sahibinin profesyonel niteliklerinden uzaklaşabilir.

Tüm adaylara aynı soruları sorduğunuzdan emin olun. Anketler, ailenin daha çok kadın sorumluluğu olduğuna dair normlar nedeniyle, kadınlara aile hakkında erkeklerden daha fazla soru sorulduğunu göstermektedir. Etnik azınlıktan kadınlar bunu özellikle deneyimlemektedir iii.



LGBT+ ÇALIŞANLARI AYRIMCILIĞA KARŞI KORUYUN

8

Herkesin işyerinde eşit şekilde muamele görmeye hakkı vardır ve bu haklar, Ayrımcılık Yasası ve Eşit Fırsatlar Yasası ile korunmaktadır. Eşcinsel ve biseksüel kişiler Ayrımcılık Yasası ile korunmaktadır. Benzer biçimde, cinsiyet kimliği ve cinsiyet ifadesi yasalarda ayrımcılık nedenleri olarak özellikle belirtilmese de, trans kişiler de Ayrımcılık Yasası ve Fırsatlar Yasası ile korunmaktadır.

Her iki yasa da, istihdamın her aşamasında, yani işe alım, istihdam sırasında ve istihdamın olası sona erme halinde, işveren ve çalışanlar arasındaki iş piyasasında geçerlidir. Bu yasalar, örneğin bir yöneticinin çalışma arkadaşlarına ayrımcılık uygulayan bir çalışana karşı tepkisiz kaldığı durumları da kapsamaktadır.

Peki, siz ne yapabilirsiniz?

- Ayrımcılığa tolerans gösterilmeyeceğini personel politikanızda belirtin.
- Eğer ayrımcılığa uğrayan bir çalışma arkadaşınız size gelirse, bölümünüzle işbirliği yaparak ona tavsiyede bulunmak ve yardımcı olmak sizin görevinizdir. Atmanız gereken ilk adım, işçi temsilcisi olarak çalışma arkadaşınızla konuşarak çalışma arkadaşınızın yaklaşımına neden olan özel durumları gözden geçirmektir. Konuşma, ayrımcılık olabileceğini gösteriyorsa, size daha fazla yardımcı olacak bölümünüzle iletişime geçebilirsiniz.

- FIU Cinsiyet Eşitliği'nin "Ayrımcılık ve Haksız Muamele" yayınından ayrımcılık yaşadığınızda sürecin nasıl ilerletileceğine dair daha fazla bilgi edinebilirsiniz.

SÖZLÜKÇE

Biseksüel*: Cinsel, romantik ve/veya duygusal olarak birden fazla cinsiyetten etkilenen kimse.

Cinsel yönelim: Kime aşık olduğunuzu ve/veya kimden cinsel olarak etkilendiğinizi kapsar. Biseksüel, eşcinsel ya da heteroseksüel olabilirsiniz.

Cinsiyet ifadesi: Cinsiyeti kıyafetler, saç, makyaj, hâl ve hareketler, konuşma, toplumsal davranış ile gösterme şekli.

Cinsiyet kimliği: Kişinin kendisini tanımladığı cinsiyet ya da cinsiyetlerdir. Örneğin; erkek, kadın, non-binary ya da gender queer.

Eş-baba*: Erkek partnerinin biyolojik baba olduğu çocuğun sosyal ebeveyni olan erkek.

Eş-anne*: Kadın partnerinin biyolojik anne olduğu çocuğun sosyal ebeveyni olan bir kadın.

Erdişi*: Anatomik cinsiyetinde doğuştan varyasyona sahip olan kimse.

Gender queer*: Kendisini ne kadın ne de erkek olarak tanımlayan ya da kendisini hem kadın hem de erkek olarak tanımlayan kimse. Gender queer kişiler arasında ortak olan şey, sadece iki cinsiyet olduğuna dair fikre karşı çıkmalarıdır.

Heteroseksüel*: Cinsel, romantik ve/veya duygusal açıdan sadece diğer cinsiyetten etkilenen kimse.

Homoseksüel*: Cinsel, romantik ve/veya duygusal açıdan sadece aynı cinsiyetten etkilenen kimse.

Natrans (cis)*: Doğumda atanan, yani doğum belgesinde yazan cinsiyetiyle deneyimlediği cinsiyet kimliği ve cinsiyet kimliği birbirine uyan kimse.

Non-binary (İkili olmayan)*: Kendisini "erkek" ya da "kadın" kategorilerinin dışında tanımlayan kimse.

Trans: Cinsiyet kimliği veya cinsiyet ifadesi, doğuştan atanan yani doğum belgesinde yazan cinsiyete az ya da çok uymayan kişiler için kullanılan şemsiye kavramı.

** İle işaretlenen tanımlamalar LGBT Danimarka'nın "LGBT+ sözlüğü"nden alınmıştır. Bazıları kısaltılmıştır. Sözlüğü tamamını (Danca) şuradan bulabilirsiniz:*

<http://lgbt.dk/viden-og-materialer/lgbt-ordbog/>

REFERANSLAR

ⁱ "Lige og ulige? - Homoseksuelle, biseksuelle og transkønnedes levevilkår" Casa, Haziran 2009; "AB LGBT Araştırması", 2012; "Danimarka LGBT İşyeri Durumu", Q-Factor 2014

ⁱⁱ Aarhus Mahkemesi tarafından 9/6/2015 tarihinde, BS 72-45 / 2014 no'lu davada verilen karar. 3F'nin 30 Temmuz 2015 dergisinden dava ile ilgili makaleyi okuyabilirsiniz: <https://fagbladet3f.dk/nyheder/97af8e6c20a54f17943d3651a35985c0-20150730-firma-doemt-for-at-diskriminere-transkoennet>

ⁱⁱⁱ Iben Jensen: "Jobsamtaler med etniske minoriteter", Roskilde Universitetsforlag 2014

Daha fazlasını öğrenmek ister misiniz?
FIU-Cinsiyet Eşitliği'nin
"İşyerinde LGBT+ Eşitliği" broşüründen
daha fazla bilgi edinebilir, broşürü de şuradan
indirebilirsiniz

www.fiu-ligestilling.dk/tools_materials/lgbt-ligestilling-pa-arbejdspladsen/.
Ya da LGBT+ Eşitliği üzerine verilen kurslar hakkında daha fazla bilgi edinmek için
FIU-Cinsiyet Eşitliği ile şu e-posta adresi
üzerinden iletişime geçebilirsiniz.
piha@danskmetal.dk



Metin: Kristine Esrom Raunkjær

Danişmanlar: Anne-Lise Nyegaard, Pia Haandbæk, Katrine Manfred Swets, Rikke Voergård-Olesen,
Jannick Friis Christensen, Ronja Mannov Olesen ve Axel Pedersen-Nielsen.

Düzenleme: adresen design.

Yayımlayan: FIU-Cinsiyet Eşitliği, Ağustos 2018.

Şu adresten indirilebilir: www.fiu-ligestilling.dk