

Deset věcí, které je nutno vykonat současně pro vytvoření rovných příležitostí LGBT na pracovišti

- 1 Zvýšit **povědomí** ve vaší odborové organizaci o tom, že sexuální orientace je jedním z důvodů non-diskriminace, chráněné podle zákonů EU, a že práva LGBT musí být explicitně zajištěna v rámci agendy vaší odborové organizace.
- 2 Přesvědčit se, že existují **jasné závazky**, co se týká starších zaměstnanců vaší organizace, pokud jde o rovnost příležitostí LGBT.
- 3 Navrhnout **specifickou právní politiku LGBT** na pracovišti a zajistit, že záležitosti LGBT budou explicitně řešeny v rámci politiky rovných šancí vaší organizace. To zahrnuje i specifické podmínky pro bližší adresování šikany a sexuálního harašení na pracovišti.
- 4 Vytyčit si za cíl **organizování a provádění náboru lidí** LGBT do vaší odborové organizace. To rovněž znamená zvýšení zainteresovanosti a participace členů LGBT na všech úrovních organizace
- 5 Vytvořit **sítě** odborových organizací LGBT a ve vaší organizaci vytvořit skupiny sloužící pro urovnávání sporů mezi členy LGBT tak, aby tyto sítě pomáhaly spoluvytvářet politiku organizace, procesní postupy a praktiky zajišťování rovných příležitostí.
- 6 Zajistit zdroje pro **zpravodajství, seznam emailů a webových stránek** pro zvýšení povědomí o úloze vaší organizace při podpoře rovných příležitostí LGBT. Vést **semináře, kurzy a konference** o záležitostech LGBT pro zajištění viditelnosti práce vaší organizace v této oblasti.
- 7 Zapojit **hlavní proudy rovných příležitostí LGBT** do všech oblastí práce vaší organizace tak, aby se prolínaly se všemi rozhodujícími orgány a při **kollektivním vyjednávání**.
- 8 Zajistit, aby systém rovných práv a příležitostí LGBT byl zahrnut do **vzdělávacích a výchovných programů** vaší organizace. Zajistit, aby zástupci a vyjednavači odborových organizací byli řádně vyškoleni v právech LGBT.
- 9 Učinit záležitosti na pracovišti LGBT součástí politiky rovných příležitostí, kterou je nutno prodiskutovat se **zaměstnavateli**. Zlepšení pracovního života zaměstnanců LGBT lze dosáhnout spoluprací se zaměstnavateli pro odstranění diskriminace na pracovišti a sexuálního harašení.
- 10 Partnersky spolupracovat s veřejnými organizacemi LGBT a **NGO** a pořádat společné kampaně a akce, které se o ně opírají.

Pro více informací o právech LGBT ve vaší organizaci, prosím, kontaktujte:

Tento leták je výsledkem projektu, na základě projektu EC "Rozšíření rovných příležitostí", který ETUC vypracoval ve spolupráci s evropskou pobočkou Mezinárodní asociace lesbiček a gayů (ILGA-Europe) v roce 2008. Pro více informací o tomto projektu viz zprávu "Rozšíření rovných příležitostí: Akce odborových organizací pro vytvoření a zajištění rovných práv a příležitostí, respektu a důstojnosti pro zaměstnance, bez ohledu na jejich sexuální orientaci a identitu." Text je k dispozici v angličtině a francouzštině na webových stránkách ETUC: www.etuc.org/a/5244.

ETUC

Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Brussel
Tel.: +32 (0)2 2240411
Fax : +32 (0)2 2240454/5
E-mail : etuc@etuc.org
Webstr.: www.etuc.org



S podporou Evropské Komise

Extending Equality

Odborové organizace v akci!

Vytvoření a zajištění rovných práv a příležitostí, respektu a důstojnosti pro zaměstnance LGBT



ETUC present at Europride, Stockholm 2008

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



ETUC se zavazuje bojovat proti DISKRIMINACI na základě sexuální orientace a pohlavní identity

ETUC stojí v čele při obraně lidských práv, práv odborových organizací a rovností pro všechny zaměstnance. Tato povinnost rovněž zahrnuje rovné zacházení, respekt a důstojnost pro lesbičky, gaye, bisexuální a transsexuální zaměstnance (LGBT).

EU stanovuje právní rámec pro ochranu zaměstnanců, kteří jsou diskriminováni na základě sexuální orientace nebo pohlavní identity. Dvě Směrnice jsou stále závazné ve všech členských státech EU: Rámcová směrnice o rovném zacházení v zaměstnání a profesích (2000/78/EC) – která pokrývá důvody sexuální orientace - a Směrnice o principech rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání (2006/54/EC), která zakazuje diskriminaci transsexuálů.

Zatímco efektivní sada zákonů proti diskriminaci je nezbytným nástrojem, který má pomoci vymýtit nefér jednání už sama o sobě, **zákony jsou nedostačující.**

Průzkumy ukázaly, že existuje málo znalostí nebo povědomí po celé Evropě – včetně odborových organizací - o tom, že sexuální orientace je jedním z důvodů non-diskriminace, uznávaným na úrovni EU.

ETUC na svém kongresu v **Seville** v květnu 2007 přijal 4-letý **Akční Program**, ve kterém se sám zavazuje:

- ↑ Investovat do růstu povědomí o těchto aktivitách v příslušných záležitostech;
- ↑ Pořádat mnohem efektivnější akce pro vymýcení předsudků, které mohou být přítomny u odborových organizací a mezi jejich členy;
- ↑ Vystupňovat své aktivity pro podporu a výměnu zkušeností a nejlepších praktik, které podporují odlišnost a non-diskriminaci na základě sexuální orientace a pohlavní identity u odborových organizací a na pracovišti. Rovnost na základě sexuální orientace a pohlavní identity se v nedávných letech stala prioritou pro řadu odborových organizací.

Odboroví aktivisté LGBT, často pracující ve spolupráci s NGO, zdůrazňují, že práva LGBT jsou právy odborových organizací a že je mimořádně důležité, aby problémy rovných šancí LGBT byly projednány na pracovišti.

Diskriminace na pracovišti na základě sexuální orientace a pohlavní identity může nabývat různých forem...

Lidé LGBT často...

- Zažívají ODMÍTNUTÍ zaměstnání, propuštění ze zaměstnání, stejně jako i diskriminaci přístupu k zaměstnání, školení a postupu ve funkcích.
- Jsou často NEVIDITELNÍ a často se bojí vznést námitky v případě, že jsou diskriminováni v takových oblastech, jako je postup, vývoj kariéry a přístup ke vzdělávání atd. To může rovněž rezultovat v SAMOIZOLACI, přičemž LGBT osoba se může vyhnout určitým pracem nebo zaměstnání kvůli strachu z diskriminace.
- Trpí homofobickým šikanováním a jsou předmětem jednání harašení (např. když ředitel nebo kolega žádá nerozumné věci po zaměstnanci, anebo tam, kde je zneužívání verbální nebo fyzické povahy, nebo tam, kde je narušena důstojnost LGBT osoby prostřednictvím zastrašování a vydírání či nepřátelského nebo urážlivého jednání).
- Homosexuálové NEPOŽÍVAJÍ stejné VÝHODY jako heterosexuálové: např. rodičovství a mateřskou dovolenou, náhrady výdajů za stěhování, péči o nemocného partnera nebo výdaje za pohřeb, vzdělání a další výhody, zdarma poskytované zaměstnancům a jejich rodinám, zboží a služby, poskytované zdarma nebo se slevou, přežívající schémata důchodového zabezpečení, výhody plynoucí z životního a zdravotního pojištění zaměstnancům a jejich rodinám.

Ze všech těchto důvodů musí odborové organizace rozšířit svou působnost na zajištění rovnosti a non-diskriminace zaměstnanců LGBT !

Práva LGBT jsou práva odborových organizací z důvodu



práva LGBT jsou LIDSKÝMI PŘÁVY, a ty mají ústřední význam pro aktivity odborových organizací. Proto je dnes nemožné, aby odborové organizace tyto záležitosti ignorovaly.



Nábor a organizování zaměstnanců LGBT pomáhají vytvářet SILNÉ ODBORY a zástupce všech jejich členů a zaměstnanců.



Diskriminace proti zaměstnancům LGBT SE NEODLIŠUJE od diskriminace proti dalším skupinám (na základě věku, rasy, handicapů, pohlaví, náboženství).



Všichni zaměstnanci mají právo být CHRÁNĚNI proti diskriminaci.



Lidé LGBT jsou často na pracovišti “neviditelní” a jejich práva mohou být často odpírána. Odborové organizace mají za úlohu působit jako PODPORA pro tyto zaměstnance.