

Tízféle képpen segíthetik a szakszervezetek azt, hogy minden LGBT egyenlő bánásmódban részesüljön a munkahelyen

- 1 **Tudatosítják** szakszervezetben belül, hogy a szexuális irányultságáért senkit sem érhet diszkrimináció az EU-törvények értelmében, ezért az LGBT-jogok védelmét kifejezetten be kell venni a szakszervezet napirendi pontjaiba.
- 2 Megbizonyosodnak arról, hogy a szakszervezeti felső szintű vezetők **világos elkötelezettséggel** szállnak síkra az LGBT egyének egyenlő bánásmódban való részesítéséért.
- 3 **Specifikus munkahelyi jogokra vonatkozó LGBT politikát** alakítanak ki és biztosítják, hogy az LGBT-kérdések világos és látható módon kerüljenek be a szakszervezet egyenlőség-politikáiba. Ezek lehetnek kifejezetten a munkahelyi **gúnyolódást** vagy zaklatást érintő politikák is.
- 4 Célul tűzik ki, hogy szakszervezetükbe LGBT-személyeket **szervezzenek be** vagy **toboroznak**. Ez is az LGBT-tagok láthatóságát és részvételét erősíti a szakszervezet minden szintjén.
- 5 LGBT szakszervezeti **hálózatot** és csoportot állítanak fel szakszervezetben belül, ezzel olyan LGBT-tagokat hívnak egybe, akik segítenek a szakszervezetnek az egyenlő bánásmódra irányuló politikák, eljárások és gyakorlatok kidolgozásában.
- 6 Hátteranyagot szolgáltatnak **newsletter (hírlap), email lista és web oldal** formájában, ezzel is tudásítják szakszervezetükön belül, hogy a szakszervezetnek szerepe van az LGBT-egyenlőség elősegítésében. **Szemináriumokat, műhelyvitát és konferenciákat** szerveznek LGBT-témákban, hogy ezzel is láthatóvá tegyék, mit tesz a szakszervezet ezen a területen.
- 7 **Az LGBT esélyegyenlőség kérdését beépítik** a szakszervezeti munka minden területére, a döntéshozatali testületekbe és a **kollektív tárgyalásokba** is.
- 8 Biztosítják, hogy az LGBT-jogok és –egyenlőségi kérdés a szakszervezet **oktatási és továbbképzési** programjaiba is bekerüljenek. Biztosítják, hogy a szakszervezeti képviselők és tárgyalófelek kellő képzésben részesüljenek LGBT-jogokból.
- 9 Az LGBT egyének munkahelyi kérdéseit esélyegyenlőségi politikai kérdések közé emelik, amelyeket a **munkaadókkal** is meg lehet tárgyalni. LGBT személyek munkakörülményeinek javítását csak úgy lehet elérni, ha a munkaadókkal együtt indítanak kampányt a munkahelyi megkülönböztetés és zaklatás ellen.
- 10 Együttműködnek LGBT-közösségi szervezetekkel és civil **szervezetekkel** és közös kampányokat és közösségi eseményeket tartanak.

Az LGBT-jogokról szóló minden további információért forduljon szakszervezetén belül az alábbi címhez :

Ezt a brossúrát az “Egyenlőség kiterjesztése” EK-támogatást élvező projekt keretében adtuk ki, amelyet az ETUC-kal (Európai Szakszervezetek Konfederációja) és a Leszbikusok és Melegek Európai Régióbeli Társulásával (ILGA-Europe) partnerkapcsolatban fejtettünk ki 2008-ban. További információt az ETUC-honlapon a www.etuc.org/a/5244 linken lehet találni, ahol angol és francia nyelven olvasható az alábbi című jelentés : “Egyenlőség kiterjesztése : az egyenlő jogok szervezése és támogatása, függetlenül a dolgozók szexuális irányultságától és nembeli hovatartozásától.”

ETUC

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



az Európai Bizottság támogatásával

Extending Equality

Szakszervezetek tette fel!

Az LGBT-dolgozók szervezettsége, egyenlő jogaik tiszteletbentartása és méltósága támogatásának érdekében



ETUC present at Europride, Stockholm 2008

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



AZ ETUC elkötelezi magát a szexuális irányultságon és nembeli hovatartozáson alapuló DISZKRIMÁCIÓ elleni harcban

Az ETUC frontvonalon védi az emberi jogokat, szakszervezeti jogokat és a dolgozók egyenlőségét. Ezen elkötelezettsége vonatkozik az LMBT-k (leszbikusok, melegek, biszexuálisok és transzszexuálisok) egyenlő bánásmódjára, tiszteletben tartására és méltóságára is.

Az EU jogi keretet biztosít azon dolgozók védelméhez, akiket szexuális irányultsága vagy nemi hovatartozása miatt megkülönböztetés ér. Az EU tagországokban kötelező két direktíva érvényes : a “Foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános keretei” direktíva (2000/78/EC) – amelyik a szexuális irányultság kérdésével foglalkozik – és a “Munkahelyi egészségvédelem és biztonság, munkajog, valamint nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód” direktíva (2006/54/EK), amelyik tiltja a transzszexuálisok diszkriminációját. Noha a diszkrimináció ellenes törvények valós eszközök az igazságtalanság ellen, csak maguk a **törvények nem legendőek.**

Kutatások azt mutatják, hogy Európában – ideértve a szakszervezeteket is - kevesen tudják vagy nincsenek tisztában azzal, hogy EU-szinten elismert tény, hogy a szexuális irányultsága miatt senkit nem lehet megkülönböztető bánásmódban részesíteni.

Az ETUC **Sevillai** Kongresszusán, 2007. májusában, 4 éves **Munkaprogramot** fogadtak el, melyben az ETUC kötelezettséget vállal az alábbiakra :

- ↑ Ezeket a témákat tudatosítani kívánja tevékenységein keresztül;
- ↑ Hatékonyabb lépést tesz azokkal az előítéletekkel szemben, amelyek a szakszervezeteken belül és a tagok körében létezhetnek;
- ↑ Munkája és tevékenysége során bátorít azon tapasztalatok és legjobb gyakorlatok cseréjére, amelyek a szexuális irányultság és nemi hovatartozás kérdéseiben elősegítik a diverzitást valamint a diszkrimináció kizárását a szakszervezetekben és a munkahelyeken.

A szexuális irányultság és nemi hovatartozás értelmében vett egyenlőség az elmúlt időben prioritássá vált több szakszervezet számára.

LMBT szakszervezeti aktivisták, akik gyakran civil szervezetekkel működnek együtt, rámutattak, hogy az LMBT-jogok szakszervezeti jogok és rendkívül fontos, hogy az LMBT-egyenlőségi kérdésekkel a munkahelyek foglalkozzanak.


A szexuális irányultságon és nemi hovatartozáson alapuló munkahelyi diszkriminációnak több arca van ...


Gyakran az LMBT személy ...


- ⊖ munkahelyi felvételét ELUTASÍJTJÁK ill. munkahelyéről elbocsátják, a munkához, képzéshez való hozzáférésben és a munkahelyi előmenetelben hátrányosan megkülönböztetik;
- ⊖ gyakran LÁTHATATLAN és tart attól, hogy “nyíltan fellépjen” olyan esetben, amikor előmenetelében, karrierjében vagy továbbképzési lehetőségében diszkrimináció éri. Ez un. ÖNKIZÁRÁSHOZ is vezethet, amikor az LMBT személy bizonyos típusú munkát vagy állást diszkriminációtól való félelmében elkerül;
- ⊖ homofób csúfolódástól és zaklatástól szenved (pl. amikor egy munkahelyi vezető vagy kolléga irracionális feladattal bízta meg vagy verbális, fizikai jellegű bántalomban részesül, esetleg méltóságában sértik meg megfélemlítő, ellenséges vagy támadó viselkedéssel).
- ⊖ NEM részesülnek ugyanazon előnyökben, mint a heteroszexuálisok : pl. gyermeknevelési szabadság apáknak vagy szülőknek, áthelyezési költségek, beteg társ ápolása vagy temetése után járó szabadnap, oktatási vagy egyéb előnyök a dolgozók és családtagjaik részére, ingyenesen vagy jutányos áron járó árucikkek és szolgáltatások, özvegyi nyugdíj vagy az életbiztosítási kedvezményezettség, alkalmazottaknak és családtagjaiknak járó társadalombiztosítás.


Mindezek miatt a szakszervezeteknek ki kell terjeszteniük tevékenységüket az LMBT-dolgozók egyenlőségének érdekében a velük szembeni diszkrimináció felszámolásáért!


Az LMBT-jogok szakszervezeti jogok, mert ...

 az LMBT-jogok EMBERI JOGOK, amik a szakszervezetek tevékenységének lényegét alkotják; a szakszervezetek nem hagyhatják figyelmen kívül ezeket a kérdéseket;

 az LMBT személyek toborzása valamint beszervezésük a szakszervezetekbe ERŐSÍTI AZ SZAKSZERVEZETEKET, egyben tagjaikat és a dolgozókat ezáltal többoldalúan képviselik;

 az LMBT dolgozók elleni diszkrimináció UGYANOLYAN mint az összes többi csoporttal szembeni diszkrimináció (legyen az korra, fajra, fogyatékosagra, nemre, vallásra irányuló);

 Minden dolgozónak joga van a diszkriminációval szembeni VÉDELEMRE;

 az LMBT személyek munkahelyükön gyakran “láthatatlanok”, jogukat megtagadhatják tőlük. A szakszervezeteknek szerepet kell játszaniuk ezeknek a dolgozóknak a TÁMOGATÁSÁBAN.