

10 pasākumi, kurus arodbiedrības var veikt, lai veicinātu LGBT vienlīdzību darba vietā

- 1 Palielināt **izpratni** jūsu arodbiedrībā par to, ka seksuālā orientācija ir viens no diskriminācijas aizlieguma pamatiem, ko aizsargā ES likumdošana, un ka LGBT tiesībām ir īpaši jāpievēršas jūsu arodbiedrības darba kārtības ietvaros.
- 2 Pārliecinieties, ka jūsu arodbiedrības vadība **skaidri uzņemas saistības** LGBT vienlīdzības jautājumā.
- 3 Sastādiet **specifisku darbības plānu par LGBT** tiesībām darba vietā un pārliecinieties, ka ar LGBT saistītie jautājumi ir precīzi formulēti un acīmredzami jūsu arodbiedrības izstrādātajā darbības plānā attiecībā uz vienlīdzības jautājumu. Tas var ietvert specifiskus darbības plānus cīņai ar iebiedēšanu un nomocīšanu.
- 4 Izvirziet par savu mērķi **organizēt un pieņemt darbā** LGBT cilvēkus jūsu arodbiedrībā. Tas arī nozīmēs, ka LGBT dalībnieku redzamība un līdzdalība visos arodbiedrības līmeņos pieaugs.
- 5 Izveidojiet LGBT arodbiedrību **tīklu** un grupu jūsu arodbiedrībā, lai tuvinātu LGBT dalībniekus, tādējādi ļaujot tiem palīdzēt arodbiedrībai izveidot politiku, kārtību un praksi vienlīdzības jomā.
- 6 Nodrošiniet resursus **informatīvā biļetena, e-pastu saraksta un vietnes** izveidošanai, lai palielinātu izpratni par jūsu arodbiedrības lomu LGBT vienlīdzības veicināšanā. Rīkojiet **seminārus, studijas un konferences** LGBT jautājumos, lai informētu par savas arodbiedrības darbu šajā sfērā.
- 7 Padariet LGBT vienlīdzības jautājumus par **dominējošajiem** jautājumiem visās jūsu arodbiedrības darba sfērās, lai tie attīstītos, izmantojot savas lēmumus pieņemošās organizācijas un **kollektīvās pārrunas**.
- 8 Pārliecinieties, ka LGBT tiesības un vienlīdzība ir iekļauti jūsu arodbiedrības **izglītības un apmācību** programmās. Pārliecinieties, ka arodbiedrības pārstāvji un starpnieki ir izgājuši apmācību LGBT tiesību jautājumos.
- 9 Padariet LGBT jautājumu darba vietās par vienlīdzības politikas sastāvdaļu, kuru var apspriest ar **darba devējiem**. LGBT strādnieku darba dzīves uzlabošanu var panākt tikai, strādājot ar darba devējiem, lai risinātu diskriminācijas un mocīšanas problēmas darba vietās.
- 10 Sadarbojieties ar LGBT kopienas organizācijām un **NVO** un rīkojiet kopīgas kampaņas un pasākumus, kas sakņojas kopienā.

Lai saņemtu sīkākas ziņas par LGBT tiesībām jūsu arodbiedrībā, lūdzam sazināties ar:

Šī brošūra ir izveidota ES finansētā projekta „Vienlīdzības paplašināšana”, kuru ETUC istenoja sadarbībā ar Starptautiskās Lesbiešu un geju asociācijas Eiropas reģionāla nodaļas (ILGA-Europe) 2008. gadā, ietvaros. Lai saņemtu sīkāku informāciju par šo projektu, lūdzam skatīt pārskatu „Vienlīdzības paplašināšana: *Arodbiedrību darbība, lai organizētu un veicinātu vienlīdzīgas tiesības, respektu un cieņu strādniekiem, neatkarīgi no viņu seksuālās orientācijas un dzimuma identitātes*”, kas ir pieejams angļu un franču valodās ETUC mājas lapā: www.etuc.org/a/5244.

ETUC

Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Brussels
Tālrs: +32 (0)2 2240411
Fakss: +32 (0)2 2240454/5
E-pasts: etuc@etuc.org
Mājas lapa: www.etuc.org



Ar Eiropas Komisijas atbalstu

Extending Equality

Arodbiedrības praksē!
Vienlīdzīgu tiesību, respekta
un cieņas organizēšana un
veicināšana LGBT strādniekiem



ETUC present at Europride, Stockholm 2008

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



ETUC apņemas cīnīties ar DISKRIMINĀCIJU pēc seksuālās orientācijas vai dzimuma identitātes principa

ETUC aktīvi aizstāv cilvēktiesības, arodbiedrību tiesības un vienlīdzību visiem strādniekiem. Šī apņemšanās ietver arī vienlīdzīgu attieksmi, respektu un cieņu attiecībā uz strādniekiem, kas ir lesbietes, geji, biseksuāli un transpersonas (LGBT).

ES nodrošina tiesību aktu struktūru, kas aizstāv strādniekus, kuri tiek diskriminēti pēc seksuālās orientācijas vai dzimuma identitātes principa. Divas direktīvas jau ir saistošas visās ES dalībvalstīs: Padomes Direktīva, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (2000/78/EK) – kas ietver seksuālo orientāciju – un Direktīva par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (2006/54/EK), kas aizliedz diskrimināciju pret transpersonām. Lai gan efektīvs likumu kopums pret diskrimināciju ir būtisks līdzeklis cīņā pret negodīgu izturēšanos, paši par sevi **likumi nav pietiekami**.

Pētījumi liecina, ka Eiropā ir maz zināšanu vai apzināšanās – tai skaitā arodbiedrībās – ka seksuālā orientācija ir viens no ir viens no pretdiskriminācijas aizlieguma pamatiem, kuru atzīst ES līmenī.

Savā kongresā **Seviļā** 2007. gada maijā ETUC pieņēma 4 gadu **Rīcības programmu**, kurā tas apņemas:

- ↑ ieguldīt līdzekļus pasākumos, kas cels izpratni šajos jautājumos;
- ↑ veikt efektīvāku rīcību attiecībā uz aizspriedumiem, kas varētu būt arodbiedrībās un to biedru vidū;
- ↑ aktivizēt savu rīcību un aktivitātes, lai veicinātu pieredzes un prakses apmaiņu, kas veicina daudzveidību un nediskrimināciju pēc seksuālās orientācijas un dzimuma identitātes principa arodbiedrībās un darba vietā.

Vienlīdzība seksuālās orientācijas un dzimuma identitātes ziņā pēdējos gados ir kļuvusi par prioritāti daudzām arodbiedrībām.

LGBT arodbiedrību aktivisti, bieži vien strādājot kopā ar NVO, uzsver, ka LGBT tiesības ir arodbiedrības tiesības un ka ir ļoti svarīgi, lai LGBT vienlīdzības problēmas tikti risinātas darba vietā.

Diskriminācijas darbā pēc seksuālās orientācijas un dzimuma identitātes principa var izpausties dažādās formās...

Bieži vien LGBT cilvēki...

- piedzīvo ATTEIKUMU, meklējot darbu, un atlaišanu, kā arī diskrimināciju nodarbinātības piekļuves, apmācības un paaugstināšanas jomās;
- Bieži ir NEREDZAMI un baidās „atklāt par patiesību par sevi”, lai viņi netiktu diskriminēti tādās jomās kā paaugstināšana, karjeras attīstība un piekļuve apmācībām utt. Tā rezultātā var arī notikt PAŠIZSLĒGŠANA, kad LGBT persona var izvairīties no konkrēta darba vai nodarbinātības, baidoties no diskriminācijas;
- cieš no homofobiskas iebiedēšanas un uzmākšanās gadījumiem (piemēram, kad vadītājs vai kolēģis liek strādniekam darīt pārmērīgas darbības, vai ja pastāv verbālas vai fiziskas dabas izmantošana, vai kad LGBT personas pašcieņa tiek iedragāta, pateicoties iebiedējošai, naidīgai vai aizvainojošai uzvedībai).
- NEBAUDA tās pašas PRIEKŠROCĪBAS, kuras bauda heteroseksuālas personas. piemēram, paternitāte un vecāka atvaļinājums, pārbraukšanas izdevumi, slima partnera aprūpe vai atvaļinājums smaga zaudējuma gadījumā, izglītības vai citi labumi darbiniekiem un viņu ģimenēm, preces un pakalpojumi, kas tiek piedāvāti par brīvu vai ar atlaidi, apgādnieka zaudējuma pensijas shēmas vai dzīvības apdrošināšanas gūtie labumi, un veselības apdrošināšana darbiniekiem un viņu ģimenēm.

Visu šo iemeslu dēļ arodbiedrībām vajadzētu paplašināt darbību vienlīdzības un nediskriminācijas jomā attiecībā uz LGBT strādniekiem!

LGBT tiesības ir arodbiedrības tiesības, jo...



LGBT tiesības ir CILVĒKTIESĪBAS un tās atrodas arodbiedrību darbības pamatā; mūsdienās arodbiedrības nevar ignorēt šīs problēmas;



LGBT strādnieku pieņemšana darbā un organizēšana palīdz NOSTIPRINĀT ARODBIEDRĪBAS un padara tās par visu tās biedru un strādnieku pārstāvi;



Diskriminācija pret LGBT strādniekiem NAV ATŠĶIRĪGA no diskriminācijas pret citām grupām (pēc vecuma, rases, invaliditātes, dzimuma, reliģijas principa);



Visiem strādniekiem ir jābūt PASARGĀTIEM pret diskrimināciju;



LGBT cilvēki bieži vien ir neredzami darba vietā un viņiem var tikt liegtas viņu tiesības. Arodbiedrību pienākums ir ATBALSTĪT šos strādniekus.