

10 sposobów na promowanie przez związki zawodowe równości LGBT w miejscu pracy

- 1 Zwiększenie **świadomości** w Twoim związku zawodowym na temat tego, że dyskryminacja ze względu na orientację seksualną jest zabroniona przepisami prawa wspólnotowego, a zatem działania podejmowane przez Twój związek zawodowy powinny obejmować kwestię ochrony praw LGBT.
- 2 **Stanowcze poparcie** kierownictwa Twojego związku zawodowego dla idei równości LGBT.
- 3 Stworzenie **specjalnych strategii w zakresie ochrony praw LGBT** w miejscu pracy i uwzględnianie kwestii LGBT w polityce równości Twojego związku zawodowego, w tym np. opracowanie strategii walki z zastraszaniem i prześladowaniem w miejscu pracy.
- 4 **Organizowanie i rekrutacja** osób LGBT do Twojego związku zawodowego. Oznacza to również większy udział członków LGBT w działalności związku na wszystkich jego poziomach.
- 5 Stworzenie w związku zawodowym **sieci LGBT** oraz innych grup w celu zagwarantowania współpracy wszystkich członków LGBT i wspólnego opracowywania polityk, procedur i praktyk w zakresie równości.
- 6 Współpraca w zakresie tworzenia **biuletynu, listy mailingowej i strony internetowej**, których celem jest zwiększanie świadomości w zakresie roli Twojego związku zawodowego w promowaniu równości LGBT. Organizowanie **seminariów, warsztatów i konferencji** na temat zagadnień LGBT w celu wspierania działań podejmowanych w tym zakresie przez związek zawodowy.
- 7 **Włączenie zagadnień równości LGBT** do wszystkich obszarów działalności Twojego związku, promowanie ich przez organa decyzyjne i w procesach negocjacji zbiorowych.
- 8 Włączenie kwestii praw i równości LGBT do **programów edukacyjnych i szkoleń** prowadzonych przez Twój związek. Zapewnienie, że przedstawiciele i negocjatorzy związku zostali przeszkoleni w zakresie praw LGBT.
- 9 Kwestie LGBT w miejscu pracy powinny być omawiane **z pracodawcami**. Poprawa sytuacji pracowników LGBT poprzez walkę z dyskryminacją i prześladowaniem w miejscu pracy może dokonać się jedynie pod warunkiem współpracy z pracodawcą.
- 10 Współpraca z lokalnymi organizacjami LGBT i **organizacjami pozarządowymi** w zakresie prowadzenia wspólnych kampanii i działań lokalnych.

Więcej informacji na temat praw LGBT w Twoim związku zawodowym:

Niniejsza ulotka informacyjna powstała w ramach projektu WE "Extending Equality" ("Rozszerzanie równości"), który prowadzony był w 2008 roku przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) we współpracy z europejskim oddziałem Międzynarodowego Stowarzyszenia Gejów i Lesbijek (ILGA-Europe).
Więcej informacji na temat projektu znajduje się w Raporcie "Extending Equality: Trade Union Actions to organise and promote equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation and gender identity", dostępnym w języku angielskim i francuskim na stronie ETUC: www.etuc.org/a/5244.

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
Strona internetowa : www.etuc.org



Projekt prowadzony we współpracy z Komisją Europejską

Extending Equality

Związki zawodowe w akcji!
Zapewnianie i promowanie
równych praw, szacunku i
godności pracowników LGBT



ETUC present at Europride, Stockholm 2008

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



ETUC podejmuje walkę z DYSKRYMINACJĄ ze względu na orientację seksualną i płeć społeczno- kulturową (gender)

ETUC (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych) jest przodującą organizacją podejmującą działania w zakresie ochrony praw człowieka, praw związkowych i równości pracowników, w tym w kwestii równego traktowania, szacunku i godności lesbijek, gejów, biseksualistów i osób transgenderycznych (LGBT).

UE stworzyła ramy prawne chroniące pracowników dyskryminowanych ze względu na ich orientację seksualną i płeć społeczno-kulturową. Do tej pory przyjęto dwie dyrektywy obowiązujące we wszystkich Państwach Członkowskich: Dyrektywę ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (2000/78/WE) – uwzględniającą kwestie orientacji seksualnej – oraz Dyrektywę o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia (2006/54/EC), która zakazuje dyskryminacji osób transgenderycznych.

O ile skuteczne przepisy prawa zakazujące dyskryminacji stanowią niezbędne narzędzie w walce z niesprawiedliwym traktowaniem, **samo prawo nie wystarczy.**

Badania wykazały, że Europejczycy (nawet ci działający w związkach zawodowych) wciąż niewiele wiedzą na temat prawnych podstaw zakazu dyskryminacji ze względu na orientację seksualną stworzonych przez prawo europejskie.

W maju 2007, na kongresie w **Sewilli** ETUC przyjęła 4-letni **Program działania**, w którym zobowiązała się do:

- ↑ inwestowania w programy promujące wiedzę na ten temat;
- ↑ podejmowania skuteczniejszych działań zwalczających uprzedzenia panujące w związkach zawodowych i pośród ich członków;
- ↑ zwiększenia intensywności działań podejmowanych w celu wymiany doświadczeń i dobrych praktyk promujących różnorodność i niedyskryminację ze względu na orientację seksualną i płeć społeczno-kulturową w związkach zawodowych i miejscach pracy.

Równość ze względu na orientację seksualną i płeć społeczno-kulturową stała się w ostatnich latach jednym z priorytetów związków zawodowych.

Działacze związkowi LGBT, często współpracujący z organizacjami pozarządowymi, podkreślają, że prawa LGBT to prawa związkowe, oraz że niezwykle istotne jest podejmowanie kwestii LGBT w miejscach pracy.

Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i płeć społeczno-kulturową w miejscu pracy może przyjmować różne formy...

Zdarza się, że ...

- ⊗ osobom LGBT ODMAWIA się zatrudnienia, są one zwalniane lub poddawane dyskryminacji w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkoleń i awansu;
- ⊗ osoby LGBT pozostają ANONIMOWE i boją się ujawnienia swojej orientacji seksualnej z obawy przed dyskryminacją w zakresie awansu, rozwoju kariery, dostępu do szkoleń, etc. Rezultatem może być SAMOWYKLUCZENIE, polegające na tym, że osoba LGBT unika ubiegania się o pewne posady z obawy przed dyskryminacją;
- ⊗ są poddawane aktom homofobicznego zastraszania i prześladowania (np. niedorzeczne wymagania współpracowników lub kierownika, fizyczne lub psychiczne znęcanie się, naruszenie godności osoby LGBT w wyniku zastraszania i obraźliwych zachowań).
- ⊗ NIE otrzymują takich samych ŚWIADCZEŃ jak heteroseksualiści, np.: urlopów wychowawczych, zwrotu kosztów związanych ze zmianą miejsca zamieszkania, prawa do opieki nad chorym partnerem lub urlopu z powodu pogrzebu, dodatków na kształcenie dla pracowników i ich rodzin, towarów i usług oferowanych bezpłatnie lub ze zniżką, renty rodzinnej, świadczeń z tytułu ubezpieczenia na życie, opieki zdrowotnej dla pracowników i ich rodzin.

W związku z powyższym, związki zawodowe powinny rozwinąć swoją działalność w zakresie promowania równości i przeciwdziałania dyskryminacji w stosunku do pracowników LGBT!

Prawa LGBT to prawa związkowe, ponieważ...



prawa LGBT to PRAWA CZŁOWIEKA, a te są podstawą działalności związków zawodowych; w obecnych czasach związki zawodowe nie mogą tych kwestii ignorować;



Rekrutowanie i mobilizowanie pracowników LGBT WZMACNIA ZWIĄZKI ZAWODOWE i sprawia, że reprezentują one wszystkich członków i pracowników;



Dyskryminacja osób LGBT NIE RÓŻNI SIĘ od dyskryminacji ze względu na wiek, rasę, niepełnosprawność, płeć czy wyznanie;



Wszyscy pracownicy mają prawo do OCHRONY przed dyskryminacją;



Osoby LGBT są często niewidoczne w miejscu pracy i omawia się im ich praw. Rola związków polega na udzielaniu im WSPARCIA.