

Десет неща, с които профсъюзите могат да засилят равноправието на работното място за лесбийки, гейове, бисексуални и транссексуални (ЛГБТ) хора

- 1 **Разяснявайте на всички** във вашия професионален съюз, че сексуалната ориентация е защитена от анти-дискриминационно законодателство в Европейския съюз, и че защитата на правата на лесбийки, гейове, бисексуални и транссексуални (ЛГБТ) хора трябва да бъде изрично поставена в дневния ред на вашия профсъюз.
- 2 Направете необходимото да получите **ясен ангажимент** за равнопоставеността на ЛГБТ от страна на по-високите нива на ръководство във вашия профсъюз.
- 3 Формулирайте **конкретни действия** за постигане на правата на ЛГБТ на работното място и работете за това въпросите, свързани с тези права, да се поставят ясно и отчетливо в политиката за равноправие, която води профсъюза ви. Тя може да включва конкретни дейности за борба с проявите на грубо отношение и тормоз на работното място.
- 4 Поставете си за цел да **организирате и привлечате** ЛГБТ хора във вашия профсъюз. Това означава също да засилите участието и известността им на всички нива в организацията ви.
- 5 Създайте профсъюзна **мрежа** и група във вашата организация, за да осигурите връзка между ЛГБТ членовете, така че те да окажат помощ на профсъюза при формулирането на политиката, процедурите и практически действия за равноправие.
- 6 Осигурете средства за издаване на **бюлетин, списък с електронни адреси и уеб страница** за повишаване на информираността относно равноправието на ЛГБТ. Провеждайте **семинари, работни срещи и конференции** по тези проблеми, за да се вижда какво прави вашият профсъюз по темата.
- 7 **Застъпвайте** идеите за **равноправие на ЛГБТ** във всички области на вашата профсъюзна работа, за да намират те своето развитие при ръководителите, отговорни за вземането на решения и при **колективното договаряне**.
- 8 Включете проблемите за правата и равнопоставеността на ЛГБТ в профсъюзните програми за **обучение и професионална подготовка**. Осигурете обучение на представителите на профсъюза ви и преговарящите от негово име за правата на ЛГБТ.
- 9 Включете проблемите на ЛГБТ на работното място като елемент от политиките, които ще се обсъждат с работодателите. Подобряването на работния живот на ЛГБТ работниците може да се постигне единствено в сътрудничество с **работодателите**, за да се справим с дискриминацията и тормоза на работното място.
- 10 **Работете в партньорство с организациите на ЛГБТ и неправителствените организации (НПО)**, организирайте кампании и мероприятия по места.

За повече информация по правата на ЛГБТ във вашия профсъюз можете да се свържете с:

Настоящата брошура е резултат от проект, финансиран от Европейския съюз, наречен "Да разширим равноправието", организиран от Европейската Конфедерация на професионалните съюзи (ETUC), съвместно с Европейското подразделение на Международната организация на гейовете и лесбийките (ILGA-Europe) през 2008 год.

За повече информация по проекта вижте доклада *"Да разширим равноправието: Действия на профсъюзите за организиране и борба за равни права, уважение и достойнство за работещите, независимо от тяхната сексуална ориентация и пола идентичност"*, който можете да намерите на английски и френски език на интернет страницата на ETUC: www.etuc.org/a/5244.

ЕВРОПЕЙСКА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ СЪЮЗИ (ETUC)

Булавард "Цар Алберт II", 5

B-1210 Брюксел

Тел.: +32 (0)2 2240411

Факс : +32 (0)2 2240454/5

E-mail : etuc@etuc.org

Интернет адрес : www.etuc.org



С подкрепата на Европейската комисия

Extending Equality

Профсъюзи в действие!

Организиране и борба за равни права, уважение и достойнство за работниците ЛГБТ



ETUC present at Europride, Stockholm 2008

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



ЕТУС поема ангажимент за борба против ДИСКРИМИНАЦИЯТА поради сексуална ориентация и полова идентичност

Европейската Конфедерация на професионалните съюзи (ЕТУС) е в първите редици при защитата на човешките и профсъюзните права и равнопоставеността на всички работници. Този ангажимент включва също и еднакво отношение, уважение и достойнство за лесбийки, гейове, бисексуални и транссексуални (ЛГБТ) работници.

Европейският съюз е създал законова рамка за защита на работниците, срещу които се упражнява дискриминация въз основа на тяхната сексуална ориентация или полова идентичност. Две Директиви са влезли вече в сила във всички страни-членки: Рамковата директива за равнопоставеност при предоставяне на работа и заетост (2000/78/ЕС) – която третира сексуалната ориентация – и Директивата за равно третиране на мъже и жени при заетост (2006/54/ЕС), която забранява дискриминация срещу транссексуални.

Макар ефективните закони за борба с дискриминацията да са основен инструмент за преодоляване на несправедливото третиране, **сами по себе си, законите не са достатъчни.**

Изследванията показват, че много малко хора в Европа – включително в профсъюзите - са наясно, че сексуалната ориентация е един от анти-дискриминационните критерии, признати на европейско ниво.

На своя конгрес в **Севиля** през май 2007 год. ЕТУС прие 4-годишна **Програма за действие**, в която Конфедерацията се ангажира да:

- ↑ работи по дейности за повишаване на информираността по тези проблеми;
- ↑ да реагира по-ефективно срещу предразсъдъците, които евентуално съществуват в профсъюзите и сред техните членове;
- ↑ да засили дейността си за по-активна обмяна на опит и най-добри практики за насърчване на многообразието и против дискриминацията поради сексуална ориентация и полова идентичност в професионалните съюзи и на работното място.

Напоследък равнопоставеността по признака сексуална ориентация и полова идентичност стана приоритет за много професионални съюзи.

ЛГБТ активисти от профсъюзите, често работещи в сътрудничество с НПО, подчатават, че правата на ЛГБТ са част от профсъюзните права и че е изключително важно въпросите за равнопоставеността на ЛГБТ да бъдат решавани на работното място.

Дискриминацията поради сексуална ориентация и полова идентичност може да приема най-различни форми на работното място ...

Често ЛГБТ лица...

- ⊖ получават ОТКАЗ да бъдат назначени на работа или биват уволнени, както и са дискриминирани по отношение на достъпа до заетост, обучение и повишения;
- ⊖ остават НЕВИДИМИ и се страхуват да “отстояват своето”, когато са жертва на дискриминация при повишаване, растеж в кариерата или предоставяне на обучение. Това може също да породи САМОИЗКЛЮЧВАНЕ, когато дадено ЛГБТ лице избягва определени длъжности или заетост поради страх от дискриминация;
- ⊖ стават жертва на актове на хомофобен тормоз и заплахи (напр. когато техен ръководител или колега има към тях неоправдани изисквания, или биват обиждани с думи или жестове; или когато достойнството им се накърнява със заплахи, враждебно или агресивно поведение).
- ⊖ НЕ могат да се ползват от същите ДОБАВКИ като хетеросексуалните лица: например, отпуск за гледане на дете, заплащане на разходи по преместване, отпуск за гледане на болен партньор или отпуск по траур, образователни или други бонуси за работещите и техните семейства, безплатни стоки и услуги или такива, предоставяни с намаляване, пенсия от починалия партньор или полагаща се застраховка живот, както и здравна застраховка за работещите и техните семейства.

Поради всички тези причини, профсъюзите трябва да разширят дейността си за равнопоставеност и против дискриминацията на всички ЛГБТ работници!

Правата на ЛГБТ са профсъюзни права, защото...



Правата на ЛГБТ са ЧОВЕШКИ ПРАВА, а те са в основата на цялата профсъюзна дейност; днес не е възможно профсъюзите да пренебрегват тези проблеми;



Привличането и включването в профсъюза на ЛГБТ лица прави ПРОФСЪЮЗИТЕ СИЛНИ, представящи всички свои членове и работници;



Дискриминацията срещу ЛГБТ работниците с нищо НЕ Е ПО-РАЗЛИЧНА от дискриминацията срещу други групи (поради възраст, раса, инвалидност, пол, вероизповедание);



Всички работници имат право да бъдат ЗАЩИТЕНИ от дискриминация;



ЛГБТ често са невидими на работното място и може би не получават правата си. Профсъюзите трябва да изиграят ролята си да оказват ПОДКРЕПА на тези работници.