

Ti ting, fagforeninger kan gøre for at fremme LGBT-lighed på arbejdspladsen

- 1 **Øge bevidstheden** i din fagforening om, at seksuel orientering er en af ikke-diskriminationsgrundene, der er beskyttet af EU's lovgivning, og at LGBT-retteligheder derfor udtrykkeligt skal håndteres inden for rammerne af din fagforenings dagsorden.
- 2 Kontrollér, at der er et **klart engagement** på lederniveau i din fagforening for LGBT-lighed.
- 3 Opstil **specifikke politikker for LGBT** retteligheder på arbejdspladsen og sørg for, at LGBT-spørgsmål er tydelige og synlige inden for din fagforenings lighedspolitik. Dette kan omfatte specifik politik vedrørende tackling af mobning og chikane på arbejdspladsen.
- 4 Gør det til et mål at **organisere** og **rekruttere** LGBT-personer i din fagforening. Dette betyder også at øge synligheden og deltagelsen af LGBT-medlemmer på alle niveauer af fagforeningen.
- 5 Opstil et LGBT-fagforenings-**netværk** og gruppe i din fagforening for at bringe LGBT-medlemmer sammen, så de kan hjælpe fagforeningen til at udvikle politikker, procedurer og praksis for lighed.
- 6 Skaf ressourcer til **nyhedsbrev, e-mailliste** og **web site** for at øge bevidstheden om din fagforenings rolle mht. at fremme LGBT-ligheden. Hold **seminarer, workshops** og **konferencer** om LGBT-spørgsmål for at synliggøre din fagforenings arbejde på dette område.
- 7 **Mainstream LGBT** lighedsspørgsmål på alle områder af din fagforenings arbejde, så det behandles i jeres beslutningsorganer og ved de **kollektive forhandlinger**.
- 8 Sørg for, at LGBT retteligheder og lighed inddrages i jeres fagforenings **uddannelses- og kursusprogrammer**. Sørg for, at fagforeningsrepræsentanter og forhandlere udannes om LGBT-retteligheder.
- 9 Gør LGBT-arbejdspladsspørgsmål til en del af lighedspolitikken, som kan drøftes **med arbejdsgiverne**. Forbedring af arbejdslivet for LGBT-arbejdere kan kun opnås ved at arbejde med arbejdsgiverne for at tackle diskrimination og mobning på arbejdspladsen.
- 10 Arbejd i fællesskab med lokale LGBT-organisationer og and **NGO'er** og afhold fælles kampagner og lokalt baserede arrangementer.

For yderligere information om LGBT-retteligheder i din fagforening, kontakt:

Denne folder er resultatet af et EU-finansieret projekt "Extending Equality" (udstrakt lighed), som ETUC gennemførte i samarbejde med den europæiske region af International Lesbian and Gay Association (ILGA-Europe) i 2008.

For yderligere information om dette projekt, se rapporten "Extending Equality: Fagforeningsaktioner til organisering og fremme af lige retteligheder, respekt og værdighed for arbejdere, uanset seksuel orientering og kønsidentitet", findes på engelsk og fransk på ETUC's webside: www.etuc.org/a/5244.

ETUC

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



Med støtte fra Europakommissionen

Extending Equality

Fagforeninger i aktion!

Organisering og fremme af lige retteligheder, respekt og værdighed for LGBT-arbejdere



ETUC present at Europride, Stockholm 2008

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



ETUC forpligter sig til at bekæmpe DISKRIMINATION baseret på seksuel orientering og kønsidentitet

ETUC er på forkant, når det gælder at forsvare menneskerettigheders, fagforeningsrettigheder og lighed for alle arbejdere. Denne forpligtelse omfatter også lige behandling, respekt og værdighed for lesbiske, bøsser, biseksuelle og transseksuelle arbejdere (LGBT).

EU skaber et lovkompleks, der skal beskytte arbejdere, der udsættes for diskrimination på grund af deres seksuelle orientering eller kønsidentitet. To direktiver binder allerede alle EU-medlemsstater: Rammedirektivet om lige behandling i ansættelse og beskæftigelse (2000/78/EØF) – som dækker begrundelse i seksuel orientering – og direktivet om ligebehandlingsprincippet for mænd og kvinder i beskæftigelsen (2006/54/EØF), som forbyder diskrimination af kønsskifteopererede. Selv om et effektivt lovkompleks mod diskrimination er et vigtigt redskab til at medvirke til at udrydde uretfærdig behandling, er love i sig selv **ikke tilstrækkelige**.

Forskning har vist, at der er for lidt viden eller bevidsthed i Europa – inklusive fagforeningerne – om at seksuel orientering er en af de ikke-diskriminationsgrunde, der er anerkendt på EU-plan.

ETUC vedtog på sin kongres i **Sevilla** i maj 2007 et 4-års **Handlingsprogram**, hvor de forpligter sig til:

- ↑ at investere i bevidsthedsøgende aktiviteter om disse spørgsmål;
- ↑ at gribe mere effektivt ind over for fordomme, der kan findes i fagforeninger og blandt medlemmer;
- ↑ at optrappe sine aktioner og aktiviteter for at fremme en udveksling af erfaringer og praksis, der fremmer alsidighed og ikke-diskrimination på grund af seksuel orientering og kønsidentitet i fagforeninger og på arbejdspladser.

Ligebehandling på baggrund af seksuel orientering og kønsidentitet er i de senere år blevet en prioritet for mange fagforeninger. LGBT fagforeningsaktivister har ofte i samarbejde med NGO'er, understreget, at LGBT-rettigheder er fagforeningsrettigheder, og at det er yderst vigtigt, at LGBT-lighedsspørgsmål behandles på arbejdspladserne.

Diskrimination på arbejdspladsen baseret på seksuel orientering og kønsidentitet kan have mange former...

Ofte oplever LGBT-personer...

- ⊗ At de **NÆGTES** ansættelse og afskediges og diskrimineres mht. adgang til beskæftigelse, uddannelse og forfremmelse;
- ⊗ At de tit er **USYNLIGE** og bange for at 'springe ud' hvis nu de skulle blive diskrimineret på områder som forfremmelse, karriereudvikling og adgang til kurser etc. Dette kan også resultere i **SELV-UDELUKKELSE**, hvorfor en LGBT-person kan undgå visse jobs eller beskæftigelser af frygt for diskriminering;
- ⊗ At blive udsat for homofob mobning og chikanerier (for eksempel når en leder eller kollega beder en arbejder om urimelige ting, eller hvor der er tale om overgreb af verbal eller fysisk karakter, eller hvor en LGBT-persons værdighed krænkes ved truende, fjendtlig eller krænkende adfærd).
- ⊗ **IKKE** opnår samme **FORDELE** som heteroseksuelle: for eksempel forældreorlov, flytteudgifter, pasning af syge sanlever eller frihed pga. dødsfald i familien, uddannelses- eller andre fordele for ansatte og deres familier, gratisvarer eller -ydelser eller rabatter, pensionsordninger med ægtefælledækning eller udbetalinger fra livsforsikringer, og sygeforsikringer for ansatte og deres familier.

Af alle disse grunde bør fagforeningerne udvide deres indsats for lighed og ikke- diskrimination for LGBT-arbejdere!

LGBT-rettigheder er fagforeningsrettigheder, fordi...



LGBT-rettigheder er **MENNESKERETTIGHEDER** og disse er centrale for fagforeningsaktiviteter; i dag er det umuligt for fagforeninger at ignorere disse spørgsmål;



Rekruttering og organisering af LGBT-arbejdere medvirker til at **STYRKE FAGFORENINGER** og få dem til at repræsentere alle deres medlemmer og arbejdere;



Diskriminering af LGBT-arbejdere **ADSKILLER SIG IKKE** fra diskrimination af andre grupper (på grund af alder, race, handicap, køn, religion);



Alle arbejdere har ret til at blive **BESKYTTET** mod diskrimination;



LGBT-personer er ofte **usynlige** på arbejdspladsen, og de kan blive nægtet deres rettigheder. Fagforeninger spiller en rolle for at **STØTTE** disse arbejdere.