

Kümme asja, mida ametiühingud saavad ära teha lesbide, geide, biseksuaalide ja transseksuaalide (LGBT) võrdõiguslikkuse edendamiseks töökohal

- 1 Tõstke oma ametiühingus **teadlikkust** sellest, et seksuaalne sättumus on üks ELi õiguse alusel kaitstavatest mittediskrimineerimise alustest ja et seepärast tuleb LGBT õigusi teie ametiühingu päevakorra raames selgesõnaliselt käsitleda.
- 2 Veenduge, et teie ametiühingu kõrgemate tasandite ametnikud võtavad endale LGBT võrdõiguslikkuse küsimuses **selge kohustuse**.
- 3 Töötage välja **konkreetne poliitika LGBT** õiguste kohta töökohal ja tagage, et LGBT küsimused oleksid teie ametiühingu võrdõiguslikkuse poliitikas selgesõnaliselt ja nähtavad. Selle hulka peaksid kuuluma töökohal kiusamist ja ahistamist käsitlev konkreetne poliitika.
- 4 Seadke eesmärgiks lesbide, geide, biseksuaalide ja transseksuaalide **organiseerimine** ja **värbamine** oma ametiühingusse. See tähendab ka LGBT kogukonna liikmete nähtavuse ja osaluse suurendamist ametiühingu kõikidel tasanditel.
- 5 Looge oma ametiühingus ametiühingu LGBT **võrgustik** ja rühm, et tuua kokku LGBT kogukonna liikmed, et nad saaksid arendada välja võrdõiguslikkust käsitleva poliitika, seda puudutavad menetlused ja tavad.
- 6 Muretsege vahendeid **uudiskirja, meililisti ja veebilehe** jaoks, et tõsta teadlikkust oma ametiühingu rollist LGBT võrdõiguslikkuse edendamisel. Korraldage LGBT alaseid küsimusi käsitlevaid **seminare, töötubasid ja konverentse**, et teie ametiühingu töö kõnealuses valdkonnas nähtavaks teha.
- 7 **Süvalaiendage LGBT** võrdõiguslikkuse küsimused oma ametiühingu töö kõikidesse valdkondadesse, et neid käsitletak teie kõikides otsustamisorganites ja **kollektiivläbirääkimistel**.
- 8 Tagage, et LGBT õigused ja võrdõiguslikkus oleksid lisatud teie ametiühingu **haridus- ja koolitusprogrammidesse**. Tagage, et ametiühingu esindajaid ja läbirääkijaid koolitataks LGBT õiguste valdkonnas.
- 9 Tehke LGBT tööalastest küsimustest võrdõiguslikkuse poliitika osa, mida on võimalik **tööandjatega** arutada. LGBT kogukonna töötajate tööelu parandamist on võimalik saavutada vaid tööandjatega töökohal diskrimineerimise ja ahistamise küsimuste lahendamisel koostööd tehes.
- 10 Töötage partnerluses LGBT kogukonna organisatsioonide ja **valitsusväliste organisatsioonidega** ning korraldage ühiseid kampaaniaid ja kogukonnapõhiseid üritusi.

Lisateabe saamiseks LGBT õiguste kohta oma ametiühingus võtke ühendust ametiühinguga:

Käesolev infoleht on ELi rahastatud projekti „Võrdõiguslikkuse laiendamine“ tulemus, mille viis ETUC 2008. aastal läbi partnerluses Rahvusvahelise Geide ja Lesbide Assotsiatsiooni (ILGA-Europe) Euroopa piirkonnaga. Lisateabe saamiseks nimetatud projekti kohta vt aruannet „Võrdõiguslikkuse laiendamine: ametiühingu meetmed töötajate võrdsete õiguste, austuse ja väärkuse korraldamiseks ja edendamiseks hoolimata nende seksuaalsest sättumusest ja soolisest identiteedist“, mis on kättesaadav inglise ja prantsuse keeles ETUCi veebilehel: www.etuc.org/a/5244 .

ETUC

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



Extending Equality

Ametiühingud tegutsemas!

LGBT töötajate võrdsete õiguste, austuse ja väärkuse korraldamine ja edendamine



ETUC present at Europride, Stockholm 2008



Euroopa Komisjoni toetusel

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



ETUC kohustub võitlema seksuaalsel sättemusel ja soolisel identiteedil põhineva DISKRIMINEERIMISE vastu

ETUC on eesliinil inimõiguste, ametiühingute õiguste ja kõikide töötajate võrdõiguslikkuse kaitsmisel. See kohustus sisaldab ka lesbide, geide, biseksuaalide ja transseksuaalidest töötajate (LGBT) võrdset kohtlemist, austust ja väärikut.

EL sätestab õigusliku raamistiku töötajate kaitsmiseks, keda diskrimineeritakse seksuaalse sättemuse või soolise identiteedi alusel. ELi kõikides liikmesriikides on juba siduvad kaks direktiivi: raamdirektiiv võrdse kohtlemise kohta tööhõives ja kutsetegevuses (2008/78/EÜ), mis hõlmab seksuaalse sättemuse alust, ja direktiiv meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohta tööhõives (2006/54/EÜ), millega keelatakse transseksuaalide diskrimineerimine. Kuigi diskrimineerimise vastane tõhus seaduste kogum on hädavajalik vahend ebaõiglase kohtlemise tõkestamisele kaasaaitamiseks, ei ole **seadused** üksi piisavad.

Teadusuuringud on näidanud, et kogu Euroopas – kaasa arvatud ametiühingud – on vähe teadmisi või teadlikkust sellest, et seksuaalne sättemus on üks ELi tasandil tunnustatud mittediskrimineerimise alustest.

ETUC võttis oma kongressil **Sevillas** 2007. aasta mais vastu 4-aastase **tegevuskava**, milles ta kohustub:

- ↑ investeerima nimetatud küsimusi käsitlevatesse teadlikkuse tõstmise tegevustesse;
- ↑ võtma tõhusamaid meetmeid seoses eelarvamustega, mida võib ametiühingutes ja nende liikmete seas esineda;
- ↑ kiirendama meetmeid ja tegevusi selliste kogemuste ja parimate tavade vahetamise toetamiseks, millega edendatakse mitmekesisust ja mittediskrimineerimist seksuaalse sättemuse ja soolise identiteedi alusel ametiühingutes ja töökohal.

Võrdõiguslikkusest seksuaalse sättemuse ja soolise identiteedi alusel on saanud viimastel aastatel paljude ametiühingute prioriteet.

LGBT ametiühinguaktivistid, tehes sageli koostööd valitsusväliste organisatsioonidega, on rõhutanud, et LGBT õigused on ametiühingute õigused ja et on väga oluline, et LGBT võrdõiguslikkuse küsimusi käsitletakse töökohal.

Seksuaalsel sättemusel ja soolisel identiteedil põhinev diskrimineerimine töökohal võib võtta paljusid vorme...

Lesbid, geid, biseksuaalid ja transseksuaalid...

- ⊗ JÄETAKSE sageli TÖÖLE VÕTMATA või vallandatakse ning samuti kogevad nad diskrimineerimist tööhõivele, koolitusele ja edutamisele juurdepääsul;
- ⊗ on sageli SILMAPAISTMATUD ja kardavad „välja tulla“ juhul, kui neid diskrimineeritakse sellistes valdkondades nagu edutamine, karjääriarendus ja juurdepääs koolitusele jne. Selle tulemus võib olla ka ISOLEERITUS, mille puhul lesbi, gei, biseksuaal või transseksuaal võib vältida diskrimineerimise hirmus teatavaid ameteid või töokohti;
- ⊗ kannatavad homofoobilise kiusamise või ahistamise all (näiteks kui juhataja või kolleeg nõuab töötajalt ebamõistlikke asju või kui esineb verbaalset või füüsilist laadi kuritarvitamist või kui lesbi, gei, biseksuaali ja transseksuaali väärikut rikutakse hirmutamise, vaenuliku või solvava käitumisega);
- ⊗ EI naudi heteroseksuaalidega samu HÜVESID: näiteks isadus ja lapsehoolduspuhkus, ümberasumiskulud, haige partneri eest hoolitsemine või partneri kaotusega seotud puhkus, haridusega seotud ja teised hüvitised töötajatele ja nende perekondadele, tasuta või allahindlusega pakutavad kaubad ja teenused, toitjakaotuspensioniskeemid või elukindlustushüvitised ning tervisekindlustushüvitised töötajatele ja nende perekondadele.

Kõikidel nimetatud põhjustel peaksid ametiühingud laiendama võrdõiguslikkuse ja mittediskrimineerimisega seotud meetmeid LGBT töötajatele!

LGBT õigused on ametiühingute õigused, sest...



LGBT õigused on INIMÕIGUSED ja need on ametiühingute tegevuses kesksel kohal; tänapäeval on ametiühingutel võimatu neid teemasid tähelepanuta jätta;



LGBT töötajate värbamine ja organiseerimine aitab muuta AMETIÜHINGUD TUGEVAKS ja teha neist kõikide oma liikmete ja töötajate esindusorganid;



LGBT töötajate diskrimineerimine EI ERINE teiste rühmade vastasest diskrimineerimisest (ea, rassi, puude, soo, religiooni alusel);



Kõikidel töötajatel on õigus KAITSELE diskrimineerimise vastu.



Lesbid, geid, biseksuaalid ja transseksuaalid on sageli töökohal silmapaistmatud ja nende õigused ei pruugi olla neile tagatud. Ametiühingutel on oma roll nende töötajate TOETAMISEL.