

Kymmenen tapaa, joilla liitot voivat edistää LGBT-henkilöiden tasa-arvoa työpaikalla

- 1 Lisää **tietoa** liitossasi siitä, että EU kieltää syrjinnän sukupuolisen suuntautumisen perusteella ja että LGBT-henkilöiden oikeudet on tästä syystä otettava mukaan ammattiliiton agendaan.
- 2 Varmista, että liiton ylemmät tasot **sitoutuvat selvästi** LGBT-henkilöiden tasa-arvoisuuteen
- 3 Laadi **LGBT-henkilöiden työpaikkaoikeuksia koskeva spesifinen toimintaohje** ja varmista, että LGBT-asiat ovat näkyvä osan liiton tasa-arvotoimintaa. Tämä voisi sisältää selvät ohjeet siitä, kuinka on suhtauduttava työpaikkakiusaamiseen ja häirintään.
- 4 Aseta tavoitteeksi LGBT-henkilöiden **järjestäytyminen ja liittyminen** liittoosi. Tämä tarkoittaa myös LGBT-henkilöiden näkyvämpää osallistumista liiton kaikilla tasoilla.
- 5 Perusta LGBT-henkilöiden **verkosto** ja ryhmä omaan liittoosi yhdistämään LGBT-jäsenet, jotta he voisivat auttaa liittoa kehittämään tasa-arvopolitiikkaa, toimintaohjeita ja käytäntöjä.
- 6 Osoita resursseja **tiedotetta, sähköpostilistaa ja nettisivustoa** varten, jotka kertovat, miten liittosi osallistuu LGBT-henkilöiden tasa-arvon edistämiseen. Järjestä **seminaareja, workshoppeja ja konferensseja**, jotka tuovat esiin liiton toimintaa LGBT-asioissa.
- 7 **Liitä LGBT-henkilöiden tasa-arvoasiat** osaksi liiton kaikkea toimintaa niin, että asiat käsitellään päättävissä elimissä ja **tes-neuvotteluissa**.
- 8 Varmista, että LGBT-henkilöiden oikeudet ja tasa-arvoisuus sisältyvät liiton **opetus- ja koulutusohjelmiin**. Varmista, että liiton edustajille ja neuvottelijoille on opetettu LGBT-henkilöiden oikeudet.
- 9 Ota LGBT-henkilöiden asiat osaksi tasa-arvopolitiikkaa, josta voidaan keskustella **työnantajien** kanssa. LGBT-työntekijöiden työelämää voidaan parantaa vain puuttamalla työpaikalla kiusaamiseen ja häirintään yhdessä työnantajien kanssa.
- 10 Toimi yhteistyössä LGBT-yhteisön järjestöjen ja **kansalaisjärjestön** kanssa ja järjestä yhteisiä kampanjoita ja yhteisöllisiä tapahtumia.

Lisätietoja LGBT-henkilöiden oikeuksista liitossasi antaa:

Tämä esite on tulosta Euroopan komission rahoittamasta projektista "Extending Equality", jonka ETUC toteutti yhdessä International Lesbian and Gay Associationin Euroopan alueen (ILGA-Europe) kanssa vuonna 2008. Lisätietoja projektista on raportissa "Extending Equality": *Trade Union Actions to organise and promote equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation and gender identity*", joka on saatavilla englanniksi ja ranskaksi ETUC:n sivustossa: www.etuc.org/a/5244.

ETUC

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



Extending Equality

Ammattiliitot toimivat!

Organisoimme ja edistämme LGBT-työntekijöiden samoja oikeuksia, kunnioitusta ja arvoja



ETUC present at Europride, Stockholm 2008



With the support of the European Commission

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



ETUC sitoutuu torjumaan seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin perustuvaa DISKRIMINOINTIA

ETUC puolustaa ihmisoikeuksia, ammattiliittojen oikeuksia ja kaikkien työntekijöiden tasa-arvoisuutta. Sitoudumme myös lesbojen, homojen, bi- ja transseksuaalisten työntekijöiden (LGBT) tasa-arvoiseen kohteluun, kunnioittamiseen ja arvostukseen.

EU säätää lakeja, jotka suojaavat seksuaalisen suuntautumisensa tai sukupuoli-identiteettinsä perusteella diskriminoitavia työntekijöitä. Kaikissa EU:n jäsenmaissa sitovia direktiivejä on jo kaksi: direktiivi yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (2000/78/EY) – joka kattaa seksuaalisen suuntautumisen – ja direktiivin miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammatteihin liittyvissä asioissa (2006/54/EY), joka kieltää transseksuaalien diskriminoinnin. Tehokasta lainsäädäntöä tarvitaan epäreilun kohtelun poistamiseksi, mutta **pelkät lait eivät liitä**.

Tutkimusten mukaan kaikkialla Euroopassa - ammattiliitot mukaan luettuna - tiedetään tai tiedostetaan vain vähän, että seksuaalinen suuntautuminen on yksi EU:n tunnustamista yhdenvertaisuuden perusteista.

ETUC hyväksyi kongressissaan **Sevillassa** toukokuussa 2007 nelivuotisen **toimenpideohjelman**, jossa se sitoutuu:

- ↑ osoittamaan varoja toimiin, joilla lisätään tietoisuutta näistä asioista;
- ↑ torjumaan tehokkaammin ammattiliittojen ja niiden jäsenten mahdollisia ennakkoluuloja;
- ↑ tehostamaan kokemusten ja parhaiden käytäntöjen vaihtoa, joka edistää monimuotoisuutta ja seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin perustuvaa yhdenvertaisuutta ammattiliitoissa ja työpaikalla.

Tasa-arvoisuus seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin perusteella on viime vuosina asetettu etusijalle monissa ammattiliitoissa. Liittojen aktiiviset LGBT-jäsenet, jotka toimivat usein yhteistyössä kansalaisjärjestöjen kanssa, korostavat, että LGBT-oikeudet ovat ammattiliiton oikeuksia ja on äärimmäisen tärkeää, että LGBT-henkilöiden tasa-arvokysymyksiä käsitellään työpaikalla.

Seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin perustuva diskriminointi työpaikalla voi olla monenlaista...

LGBT-henkilöt usein...

- ⊖ kokevat jäävänsä ILMAN työtä tai joutuvansa irtisanotuksi ja heitä diskriminoidaan päätettäessä tehtävistä, koulutuksesta ja ylennyksistä;
- ⊖ ovat NÄKYMÄTTÖMIÄ eivät uskalla ”tulla ulos”, koska pelkäävät, että heidän ylenemisensä, urakehityksensä, koulutuksensa ja niin edelleen voisivat kärsiä siitä. Tämä voi johtaa myös ITSENSÄ POISSULKEMISEEN, t.s. LGBT-henkilö voi välttää tiettyjä töitä, koska pelkää diskriminointia;
- ⊖ kärsivät homofobisesta kiusanteosta ja häirinnästä (jos esimerkiksi esimies tai työtoveri pyytää kohtuuttomia asioita, kiusanteko on sanallista tai fyysistä, tai kun LGBT-henkilön arvoa loukataan pelottavalla tai vihamielisellä käyttäytymisellä).
- ⊖ EIVÄT saa samoja ETUJA kuin heteroseksuaalit: esimerkiksi vanhempainvapaata, muuttoavustusta, mahdollisuutta hoitaa sairasta partneria tai viettää suruaikaa, koulutusta työntekijöille ja näiden perheille, ilmaiseksi tai edullisesti tarjottavia tuotteita ja palveluita, eläke-etuja tai työntekijän kustantamaa terveydenhoitoa työntekijöille ja näiden perheille.

Kaikista näistä syistä ammattiliittojen pitäisi laajentaa toimintansa koskemaan LGBT-työntekijöiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta!

LGBT-oikeudet ovat ammattiliittojen oikeuksia, koska...



LGBT-oikeudet ovat IHMISOIKEUKSIA ja siksi keskeinen osa ammattiliittojen toimintaa. Ammattiliitot eivät enää voi olla ottamatta näitä asioita huomioon.



LGBT-työntekijöiden järjestäytyminen tekee LIITOISTA VAHVOJA, ja kaikkien jäsentensä ja työntekijöiden edustajia.



LGBT-työntekijöiden diskriminointi EI EROA muiden ryhmien diskriminoinnista (iän, rodun, vammaisuuden, sukupuolen tai uskonnon perusteella).



Kaikilla työntekijöillä on oikeus olla SUOJASSA diskriminoinnilta.



LGBT-henkilöt ovat usein näkymättömiä työpaikalla ja heiltä voidaan evätä heidän oikeuksiaan. Liitoilla on näiden työntekijöiden TUKIJAN rooli.