

Dieci cose che i sindacati devono fare per promuovere l'uguaglianza LGBT sul posto di lavoro

- 1 **Sensibilizzare** il proprio sindacato sul fatto che l'orientamento sessuale non è motivo di discriminazione ed è tutelato ai sensi della legislazione UE, nonché sul fatto che i diritti LGBT devono essere esplicitamente inseriti nell'ambito della propria agenda sindacale.
- 2 Accertarsi che vi sia un **chiaro impegno** dei livelli dirigenziali superiori del proprio sindacato a favore dell'uguaglianza LGBT.
- 3 Elaborare **politiche specifiche per** i diritti **LGBT** sul posto di lavoro, facendo sì che le tematiche LGBT siano esplicite e visibili all'interno delle politiche sull'uguaglianza del proprio sindacato. Questo può includere politiche specifiche per combattere mobbing e molestie sul posto di lavoro.
- 4 Fissare l'obiettivo di **organizzare e reclutare** persone LGBT nel proprio sindacato. Questo significa anche aumentare la visibilità e la partecipazione dei membri LGBT a tutti i livelli sindacali.
- 5 Creare un gruppo e una **rete** LGBT sindacale all'interno del proprio sindacato, in modo da riunire i membri LGBT affinché possano aiutare il sindacato a sviluppare politiche, prassi e procedure in materia di uguaglianza.
- 6 Fornire risorse per una **newsletter, e-mail list e sito Internet** che informi sul ruolo del sindacato nel promuovere l'uguaglianza LGBT. Organizzare **seminari, workshop e conferenze** su tematiche LGBT per dare visibilità al lavoro del proprio sindacato in questo settore.
- 7 **Integrare** le tematiche sull'**uguaglianza LGBT** in tutti i settori di lavoro del proprio sindacato, in modo che il sindacato stesso possa progredire attraverso i propri organi decisionali e nelle **contrattazioni collettive**.
- 8 Far sì che uguaglianza e diritti LGBT siano inclusi nei programmi **didattici e formativi** del proprio sindacato. Fare in modo che rappresentanti e negoziatori sindacali siano formati sui diritti LGBT.
- 9 Inserire le tematiche LGBT sul posto di lavoro nelle politiche sull'uguaglianza che possono essere discusse **con i datori di lavoro**. È possibile migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori LGBT solo collaborando con i datori di lavoro, al fine di contrastare discriminazioni e molestie sul posto di lavoro.
- 10 Lavorare in partenariato con **ONG** e organizzazioni delle comunità LGBT; organizzare campagne comuni e eventi su base comunitaria.

Per maggiori informazioni sui diritti LGBT nel proprio sindacato, contattare:

Il presente opuscolo è il frutto del progetto "Extending Equality (Estendere l'uguaglianza)" finanziato dalla CE e realizzato dalla CES nel 2008 in collaborazione con la regione europea dell'Associazione Internazionale Gay e Lesbiche (ILGA-Europe).

Per maggiori informazioni su questo progetto, consultare il Rapporto "Estendere l'uguaglianza: azioni dei sindacati per organizzare e promuovere pari diritti, rispetto e dignità per i lavoratori a prescindere dal loro orientamento sessuale e identità di genere", disponibile in inglese e francese sul sito Internet ETUC: www.etuc.org/a/5244.

CES

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



Extending Equality

Sindacati in azione!

Organizzare e promuovere parità di diritti, rispetto e dignità per i lavoratori LGBT



ETUC present at Europride, Stockholm 2008



Con il sostegno della Commissione europea

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



La CES si impegna a combattere le DISCRIMINAZIONI basate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere

La **CES** è in prima linea nel difendere i diritti umani, i diritti sindacali e l'uguaglianza per tutti i lavoratori. Un impegno che riguarda la parità di trattamento, il rispetto e la dignità per lavoratori e lavoratrici lesbiche, gay, bisessuali e transgender (LGBT).

L'UE offre un quadro giuridico per tutelare i lavoratori che sono discriminati a causa del loro orientamento sessuale o identità di genere. Due direttive sono già vincolanti in tutti gli Stati Membri dell'UE: la direttiva quadro sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (2000/78/CE) – che riguarda il motivo dell'orientamento sessuale – e la direttiva sul principio della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (2006/54/CE) che vieta la discriminazione nei confronti dei transgender.

Pur essendo uno strumento essenziale per contribuire a eliminare la disparità di trattamenti, le **leggi**, da sole, **non sono sufficienti**.

La ricerca mostra come in Europa vi sia scarsa conoscenza o consapevolezza, anche nei sindacati, in merito al fatto che l'orientamento sessuale è un motivo di non discriminazione riconosciuto a livello UE.

Nel congresso di **Siviglia** di maggio 2007, la CES ha adottato un **Programma d'azione** quadriennale, impegnandosi a:

- ↑ investire in attività di sensibilizzazione su queste tematiche;
- ↑ intraprendere azioni più efficaci sui pregiudizi che potrebbero esistere all'interno dei sindacati e fra i loro membri;
- ↑ accelerare azioni e attività per incoraggiare uno scambio di esperienza e di migliori pratiche in grado di promuovere la diversità e la non discriminazione a causa dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere nei sindacati e sul posto di lavoro.

Negli ultimi anni la parità in materia di orientamento sessuale e identità di genere è diventata una priorità per molti sindacati.

Attivisti sindacali LGBT, lavorando spesso in collaborazione con ONG, hanno evidenziato come i diritti LGBT siano diritti sindacali e come sia assolutamente fondamentale che le tematiche riguardanti l'uguaglianza LGBT siano affrontate sul posto di lavoro.

La discriminazione sul posto di lavoro basata su orientamento sessuale e identità di genere può assumere varie forme ...

Spesso le persone LGBT ...

- ⊗ subiscono il RIFIUTO di un impiego, il licenziamento, la discriminazione nell'accedere all'occupazione, alla formazione o alle promozioni;
- ⊗ sono spesso INVISIBILI e temono di “uscire allo scoperto” per non essere discriminate per quanto riguarda promozione, avanzamento di carriera e accesso alla formazione. Questo può portare a forme di AUTOESCLUSIONE, in cui una persona LGBT potrebbe evitare certi lavori o impieghi per timore di essere discriminata;
- ⊗ subiscono atti molesti o di mobbing omofobici (ad esempio quando un dirigente o un collega chiede cose irragionevoli di un lavoratore, laddove vi sia un abuso di natura fisica o verbale, o quando la dignità di una persona LGBT è violata con atteggiamenti intimidatori, ostili o offensivi).
- ⊗ NON beneficiano degli stessi VANTAGGI degli eterosessuali: ad esempio congedi paternità o parentali, spese di trasferimento, congedi per lutto o per assistere un partner malato, vantaggi formativi o di altra natura per i dipendenti e le loro famiglie, beni e servizi scontati o gratuiti, pensioni di reversibilità, assicurazioni sulla vita, assistenza sanitaria per i dipendenti e le loro famiglie.

Per tutte queste ragioni, i sindacati devono estendere le loro azioni sull'uguaglianza e la non discriminazione nei confronti dei lavoratori LGBT!

I diritti LGBT sono diritti sindacali perché ...



I diritti LGBT sono DIRITTI UMANI e questi ultimi sono centrali nelle attività sindacali; è impossibile, oggi, per i sindacati ignorare queste tematiche;



Reclutare e organizzare lavoratori LGBT contribuisce a rendere i SINDACATI FORTI e rappresentativi di tutti i loro membri e i loro lavoratori;



La discriminazione nei confronti dei lavoratori LGBT NON è DIVERSA dalla discriminazione nei confronti di altri gruppi (per motivi di età, razza, disabilità, sesso e religione);



Tutti i lavoratori hanno il diritto di essere TUTELATI contro la discriminazione;



Le persone LGBT sono spesso invisibili sul posto di lavoro e possono vedere negati i loro diritti. I sindacati hanno un ruolo da svolgere per SOSTENERE questi lavoratori.