

Dešimt dalykų, kuriuos daro sąjungos, darbovietėje skatindamos LGBT lygias teises

- 1 **Skatinti supratimą** jūsų profesinėje sąjungoje, kad seksualinė orientacija yra vienas iš nediskriminuojamų sričių, saugomų pagal ES įstatymą, todėl LGBT teisės turi būti aiškiai išdėstytos jūsų profesinės sąjungos darbotvarkės sistemoje.
- 2 Užtikrinti **aiškų prisidėjimą** iš jūsų sąjungos aukštesniųjų lygmenų dėl LGBT lygių teisių.
- 3 Apibrėžti **konkrečią LGBT politiką** dėl teisių darbovietėje ir užtikrinti, kad LGBT problemos yra aiškiai formuojamos ir yra matomos sąjungos lygių teisių politikoje. Tai gali būti konkreti politika dėl bauginimo ir priekabiavimo darbovietėje.
- 4 Jūsų sąjungos tikslas – **organizuoti** ir **priimti** LGBT žmones į jūsų sąjungą. Tai taip pat reiškia LGBT narių matomumo ir dalyvavimo padidinimą visuose sąjungos lygmenyse.
- 5 Sukurti LGBT profesinių sąjungų **tinklą** ir grupę jūsų sąjungoje bei suburti LGBT narius, kad jie galėtų padėti sąjungai vystyti lygių teisių politiką, procedūras ir praktiką.
- 6 Pateikti išteklius **nuojenlaikraščiui, el. pašto sąrašui** ir **interneto svetainei**, skirtai sąjungos vaidmens dėl LGBT lygių teisių supratimo skatinimui. Rengti **seminarus, dirbtuves ir konferencijas apie LGBT problemas ir išaiškinti sąjungos veiklą šioje srityje**.
- 7 **Skatinti LGBT** lygių teisių problemų kėlimą visose jūsų sąjungos darbo srityse, kad tai būtų aptariama sprendimų priėmimo organizacijose ir **kolektyvinėse derybose**.
- 8 Užtikrinti, kad LGBT teisės ir lygybė būtų įtraukiamos į jūsų sąjungos **švietimo ir apmokymų** programas. Užtikrinti, kad profesinių sąjungų atstovai ir derybininkai yra apmokyti apie LGBT teises.
- 9 LGBT darbovietės problemas priimti kaip lygių teisių politikos dalį, aptariamą su **darbuotojais**. Pagerinti LGBT darbuotojų darbinį gyvenimą galima tik dirbant su darbuotojais siekiant užkirsti kelią diskriminacijai ir priekabiavimui darbovietėje.
- 10 Bendradarbiauti su LGBT bendrijos organizacijomis ir **nevalstybinėmis organizacijomis** bei rengti jungtines kampanijas ir bendruomenei skirtus renginius.

Išsamesnės informacijos apie LGBT teises jūsų sąjungoje kreipkitės:

Šis informacinis lapelis – tai EK finansuojamo projekto “Extending Equality” (Lygių galimybių suteikimas), kurį ETUC vykdo bendradarbiaudama su Europos Regiono tarptautine lesbiečių ir gėjų asociacija (ILGA-Europe) 2008 m., rezultatas.

Išsamesnės informacijos apie šį projektą žr. ataskaitą “Extending Equality: Trade Union Actions to organise and promote equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation and gender identity”, anglų ir prancūzų kalbomis ETUC interneto svetainėje: www.etuc.org/a/5244.

ETUC

Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Brussels
Tel.: +32 (0)2 2240411
Faksas: +32 (0)2 2240454/5
El paštas: etuc@etuc.org
Interneto svetainė: www.etuc.org



Palaikant Europos Komisijai

Extending Equality

Profesinės sąjungos veikia!

Organizavimas ir reklama

Lygios teisės, pagarba ir orumas

LGBT darbuotojams



ETUC present at Europride, Stockholm 2008

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



ETUC įsipareigoja kovoti prieš DISKRIMINACIJĄ dėl seksualinės orientacijos ir lyties tapatybės

ETUC gina žmogaus teises, profesinių sąjungų teises ir lygias galimybes visiems darbuotojams. Šis įsipareigojimas taip pat apima lygias galimybes, pagarbą ir orumą lesbietėms, gėjams, biseksualiems ir transseksualiems darbuotojams (LGBT).

EU imasi juridinių veiksmų, kad apsaugotų darbuotojus, diskriminuojamus dėl jų seksualinės orientacijos ar lyties tapatybės. Visose ES valstybėse narėse jau galioja dvi direktyvos: struktūrinė direktyva dėl lygių galimybių darbovietėje ir profesinėje veikloje (2000/78/EC), kuri apima seksualinės orientacijos sritį, ir direktyva dėl lygių galimybių vyrams ir moterims principų darbovietėje (2006/54/EC), kuri draudžia diskriminaciją tarp lyčių. Nors efektyvių įstatymų prieš diskriminaciją rinkinys yra būtina priemonė malšinant šališką elgesį, **pačių įstatymų nepakanka.**

Atlikti tyrimai parodė, kad yra nedaug žinių ar supratimo Europoje – įskaitant profesines sąjungas – jog seksualinė orientacija yra viena iš nediskriminacijos sričių, pripažintų ES lygiu.

ETUC kongrese **Sevilijoje** 2007 m. gegužės mėn. priėmė 4 metų **veiklos programą**, kurioje įsipareigoja:

- ↑ dėti pastangų skatinant šių problemų supratimą;
- ↑ imtis efektyvesnių veiksmų dėl profesinių sąjungų ir jų narių išankstinio nusistatymo;
- ↑ imtis veiksmų ir veiklos skatinant pasidalinimą patirtimi ir geriausia praktika, profesinėse sąjungose ir darbovietėse skatinančia įvairovę bei nediskriminaciją seksualinės orientacijos ir lyčių tapatybės srityje.

Lygios galybės seksualinės orientacijos ir lyčių tapatybės srityje per pastaruosius metus tapo daugelio profesinių sąjungų prioritetas.

LGBT profesinių sąjungų aktyvistai, dažnai bendradarbiaujantys su nevalstybinėmis organizacijomis, dažnai pabrėžia, kad LGBT teisės yra profesinių sąjungų teisės, ir kad itin svarbu, kad darbovietėse būtų sprendžiamos LGBT lygių galimybių problemos.

Diskriminacija darbovietėje dėl seksualinės orientacijos ir lyčių tapatybės gali būti įvairių formų...

Dažnai LGBT žmonės...

- ⊖ NEGAUNA darbo ir yra atleidžiami, taip pat diskriminuojami įsidarbinant, apmokymuose bei paaukštinant;
- ⊖ dažnai yra NEMATOMI ir bijo „prisipažinti“, jei yra diskriminuojami paaukštinant, lipant karjeros laiptais, apmokymuose ir t. t. Tai gali įtakoti SAVĖS IŠSKYRIMĄ, nes LGBT žmogus gali vengti tam tikrų darbų bijodamas diskriminacijos;
- ⊖ kenčia nuo homofobinio bauginimo ir priekabiavimo (pavyzdžiui, kai vadovas ar kolega iš darbuotojo reikalauja neracionalių dalykų arba kai naudojamas žodinis ar fizinis užgauliojimas, arba kai pažeidžiamas LGBT žmogaus orumas bauginančiu, priešišku ar įžeidžiančiu elgesiu).
- ⊖ NESIMĖGAUJA tomis pačiomis PRIVILEGIJOMIS kaip heteroseksualai: pavyzdžiui, motinystės ar tėvystės atostogomis, persikraustymo išlaidomis, rūpinimusi sergančiu partneriu ar išieginėmis dėl netekties, švietimo ar kitomis privilegijomis, skiriamomis darbuotojams ir jų šeimoms, prekėmis ir paslaugomis, skiriamomis nemokamai ar su nuolaida, likusių gyvų pensijų schemomis ar privilegijomis iš gyvybės draudimo bei sveikatos draudimu darbuotojams ir jų šeimoms.

Dėl visų šių priežasčių profesinės sąjungos turėtų skirti daugiau pastangų, kovodamos dėl lygių galimybių ir nediskriminacijos LGBT darbuotojams!

LGBT teisės yra profesinių sąjungų teisės, nes...



LGBT teisės yra ŽMOGAUS TEISĖS ir tai yra pagrindinės profesinių sąjungų veikla; šiandien profesinės sąjungos negali nepaisyti šių problemų;



įdarbinant ir organizuojant LGBT darbuotojus padeda SUSTIPRINTI SĄJUNGAS ir atstovauti visus jų narius bei darbuotojus;



diskriminacija prieš LGBT darbuotojus NESISKIRIA nuo kitų grupių diskriminacijos (dėl amžiaus, rasės, neįgalumo, lyties, religijos);



visi darbuotojai turi teisę būti APSAUGOTI nuo diskriminacijos;



LGBT žmonės darbovietėje dažnai yra nematomi ir jiems gali būti nesuteikiamos jų teisės. Sąjungų vaidmuo – PALAIKYTI tokius darbuotojus.