

Tien actiepunten voor vakbonden om de gelijke behandeling van LGBT'ers op de werkplek te bevorderen

- 1 Maak mensen in uw vakbond ervan **bewust** dat seksuele geaardheid volgens de EU-wetgeving een van de niet-discriminatiegronden is en dat LGBT-rechten bijgevolg specifiek bij uw vakbond moeten worden bevorderd.
- 2 Zorg dat de leidinggevenden in uw vakbond zich **ertoe verbinden** om LGBT-gelijkheid na te streven.
- 3 Stel specifieke **beleidsregels over LGBT-rechten** op de werkplek op en voeg dit thema expliciet toe aan het gelijkheidsbeleid van uw vakbond, bijvoorbeeld om intimidaties en pesterijen op de werkplek tegen te gaan.
- 4 Streef naar **aanwerving en organisatie** van LGBT'ers in uw vakbond. Maak LGBT-leden op elk vakbondsniveau zichtbaar en laat ze participeren.
- 5 Zet in uw vakbond een LGBT-**netwerk** en groep op om LGBT'ers samen te brengen, zodat zij de vakbond kunnen helpen om regels, procedures en praktijken voor meer gelijkheid te ontwikkelen.
- 6 Voorzie middelen voor een **nieuwsbrief, e-mailing** en **website** om de rol van uw vakbond voor meer gelijkheid voor LGBT'ers bekend te maken. Organiseer **seminaries, workshops** en **conferenties** om het werk van uw vakbond op dit domein meer bekendheid te geven.
- 7 Plaats **LGBT-kwesties centraal** op alle domeinen van het vakbondswerk, zodat ze aan bod komen in de beslissingsorganen en bij **collectieve onderhandelingen**.
- 8 Zorg dat LGBT-rechten en -gelijkheid voorkomen in de **opleidingsprogramma's** van uw vakbond. Geef vakbonds-afgevaardigden en onderhandelaars een opleiding over LGBT-rechten.
- 9 Neem LGBT-rechten op de werkplek op in het gelijkheidsbeleid dat u bespreekt **met de werkgevers**. Het leven van LGBT-werknemers kan slechts worden verbeterd door samen met de werkgevers discriminatie en pesterijen op de werkvloer aan te pakken.
- 10 Werk als partner samen met LGBT-gemeenschapsorganisaties en **NGO's** en organiseer samen campagnes en evenementen voor de gemeenschap.

Neem voor meer informatie over LGBT-rechten in uw vakbond contact op met:

Deze folder is het resultaat van het door de EC gefinancierde project "Extending Equality" dat ETUC in 2008 als partner van de Europese Regio van de International Lesbian and Gay Association (ILGA-Europe) uitvoerde. Meer informatie over dit project vindt u in het Rapport "Extending Equality: Trade Union Actions to organise and promote equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation and gender identity", dat in het Engels en het Frans verkrijgbaar is op de ETUC-website: www.etuc.org/a/5244.

ETUC

Koning Albert II-laan 5
B-1210 Brussel
Tel.: +32 (0)2 2240411
Fax: +32 (0)2 2240454/5
E-mail: etuc@etuc.org
Website: www.etuc.org



Extending Equality

Vakbonden in actie!

Het invoeren en bevorderen van gelijke rechten, respect en waardigheid voor LGBT-werknemers



ETUC present at Europride, Stockholm 2008



Met de steun van de Europese Commissie

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



ETUC bestrijdt DISCRIMINATIE op basis van seksuele geaardheid en genderidentiteit

ETUC vervult een pioniersrol bij het verdedigen van mensenrechten, vakbondsrechten en gelijkheid voor alle werknemers. Deze strijd omvat ook gelijke behandeling, respect en waardigheid voor lesbische, homofiele, biseksuele en transgender-werknemers (LGBT). (LGBT = Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender)

De **EU** biedt een wettelijk kader voor de bescherming van werknemers die worden gediscrimineerd op grond van hun seksuele geaardheid of genderidentiteit. Twee richtlijnen zijn reeds bindend voor alle lidstaten: kaderrichtlijn 200/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep - die de basis van de seksuele geaardheid bestrijkt - en richtlijn 2006/54/EG over het principe van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, die discriminatie van transgenderisten verbiedt.

Hoewel een doeltreffende reeks wetten tegen discriminatie onontbeerlijk is om de ongelijke behandeling uit te roeien, **zijn wetten op zich onvoldoende**.

Uit onderzoek is gebleken dat in Europa - ook in de vakbonden - weinig mensen weten dat seksuele geaardheid een op EU-niveau erkende niet-discriminatiegrond is.

De ETUC heeft op zijn congres in **Sevilla** in mei 2007 een **Actieprogramma** van 4 jaar aangenomen, waarin het zichzelf ertoe verbindt om:

- ↑ te investeren in bewustmakingsacties over dit thema;
- ↑ doeltreffender op te treden tegen eventuele vooroordelen in vakbonden en bij hun leden;
- ↑ meer acties en activiteiten te organiseren ter bevordering van de uitwisseling van ervaringen en best practices die in vakbonden en op de werkvloer diversiteit en niet-discriminatie wegens seksuele geaardheid en genderidentiteit stimuleren.

Gelijkheid op grond van seksuele geaardheid en genderidentiteit is de laatste jaren in veel vakbonden een prioriteit geworden.

LGBT-vakbondsactivisten, die vaak samenwerken met NGO's, benadrukken dat LGBT-rechten vakbondsrechten zijn en dat het essentieel is om op de werkplek LGBT-gelijkheidsthema's te bespreken.

Discriminatie op de werkplek wegens seksuele geaardheid en genderidentiteit kan veel vormen aannemen ...

LGBT'ers ...

- ⊖ worden vaak GEWEIGERD voor een baan of ontslagen en gediscrimineerd bij de toegang tot arbeid, opleiding of promotie;
- ⊖ zijn vaak ONZICHTBAAR en bang om zich te outen wanneer er discriminatie heerst bij promotie, loopbaanontwikkeling, toegang tot opleiding, enz. Dit kan ook leiden tot ZELFDISCRIMINATIE, wanneer een LGBT'er bepaalde functies of jobs vermijdt uit schrik om te worden gediscrimineerd;
- ⊖ ondergaan homofobe intimidaties en pesterijen (bijv. wanneer een manager of collega onredelijke eisen stelt aan een werknemer, wanneer er verbaal of fysiek geweld wordt gebruikt of wanneer de waardigheid van een LGBT'er wordt aangetast door intimidatie, vijandig of agressief gedrag);
- ⊖ genieten NIET dezelfde VOORDELEN als heteroseksuelen, bijv. ouderschapsverlof, verhuispremie, verzorging van een zieke partner of verlof bij een sterfgeval, educatief verlof of andere voordelen voor werknemers en hun families, goederen en diensten die gratis of met een korting verkrijgbaar zijn, pensioenstelsels voor de langstlevende partner, levensverzekeringsuitkeringen, gezondheidszorgstelsels voor werknemers en hun gezin.

Omwille van al deze redenen moeten vakbonden hun acties voor meer gelijkheid en niet-discriminatie uitbreiden tot LGBT-werknemers!

LGBT-rechten zijn vakbondsrechten omdat ...



LGBT-rechten MENSENRECHTEN zijn en deze de kern van de vakbondsactiviteiten vormen; vakbonden kunnen deze thema's niet langer uit de weg gaan;



LGBT-werknemers aanwerven en organiseren helpt om de VAKBONDEN TE VERSTERKEN door een grotere representativiteit van al hun leden en alle werknemers;



discriminatie van LGBT-werknemers PRECIES HETZELFDE is als discriminatie van andere groepen (wegens leeftijd, ras, handicap, geslacht, godsdienst);



alle werknemers het recht hebben om BESCHERMD te worden tegen discriminatie;



LGBT'ers vaak onzichtbaar zijn op de werkvloer, zodat ze niet krijgen waar ze recht op hebben. Het is de rol van de vakbonden om deze werknemers te STEUNEN.