

Desať nástrojov v rukách odborov na podporovanie rovnosti LGBT na pracovisku

- 1 Zvýšiť **povedomie** vo vašom odbore, že sexuálna orientácia je jedným z princípov nediskriminácie, ktoré ochraňuje zákon EÚ, a že práva LGBT musia byť preto výslovne uvedené v programe vášho odboru.
- 2 Uistiť sa, že vedenie na najvyššej úrovni vášho odboru **rešpektuje** rovnosť LGBT.
- 3 Zostaviť **špecifické usmernenia o právach LGBT** na pracovisku a zabezpečiť explicitnosť a viditeľnosť otázok LGBT v rámci politiky rovnosti vášho odboru. Toto by mohlo zahŕňať špecifické usmernenia o šikanovaní a o obťažovaní na pracovisku.
- 4 Zamerať sa na **organizovanie** a na **nábor** ľudí LGBT do vášho odboru. Znamená to tiež zvýšiť viditeľnosť a účasť členov LGBT na všetkých úrovniach odboru.
- 5 Založiť odborovú **sieť** a skupinu LGBT vo vašom odbore, aby sa zišli členovia LGBT a mohli pomôcť odboru rozvinúť usmernenia, postupy a praktiky o rovnosti.
- 6 Poskytnúť zdroje pre **spravodajcu**, **e-mailový zoznam** a **webovú stránku**, aby sa zvýšilo povedomie úlohy vášho odboru pri podporovaní rovnosti LGBT. Viest **semináre**, **pracovné dielne** a **konferencie** o otázkach LGBT, aby sa zviditeľnila práca vášho odboru v tejto oblasti.
- 7 **Vyzdvihnúť** otázky rovnosti LGBT vo všetkých oblastiach práce vášho odboru, aby prešli vašimi rozhodovacími orgánmi a **kolektívnym vyjednávaním**.
- 8 Zaisťiť, aby boli práva a rovnosť LGBT začlenené vo **vzdelávacích a školiacích** programoch vášho odboru. Zaisťiť, aby boli zástupcovia a vyjednávači vyškolení v oblasti práv LGBT.
- 9 Začleniť otázky LGBT na pracovisku do usmernení o rovnosti, aby sa o nich mohlo diskutovať so **zamestnávateľmi**. Zlepšenie života v práci pracovníkov LGBT sa môže dosiahnuť len spolupracou so zamestnávateľmi, s ktorými možno riešiť otázku diskriminácie a šikanovania na pracovisku.
- 10 Pracovať v partnerstve s organizáciami komunity LGBT a s **mimovládnyimi organizáciami** a viesť spoločné kampane a podujatia komunity.

Pre viac informácií o právach LGBT
vo vašom odbore, kontaktujte:

Tento informačný leták je výsledkom projektu financovaného EK „Podporovanie rovnosti“, ktorý realizoval ETUC v partnerstve s Európskym regiónom Medzinárodnej asociácie lesbičiek a gayov (ILGA-Europe) v roku 2008. Viac informácií o tomto projekte nájdete v správe „Podporovanie rovnosti: *akcie odborov na organizovanie a podporovanie rovnakých práv, úcty a dôstojnosti voči pracovníkom bez ohľadu na ich sexuálnu orientáciu a rodovú identitu*“, v anglickom a vo francúzskom jazyku na webovej stránke ETUC: www.etuc.org/a/5244.

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



S podporou Európskej komisie

Extending Equality

Odbory v akcii!
Organizovanie a
propagovanie rovnakých
práv, úcty a dôstojnosti pre
pracovníkov LGBT



ETUC present at Europride,
Stockholm 2008

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



ETUC sa angažuje v boji proti DISKRIMINÁCIÍ z dôvodu sexuálnej orientácie a rodovej identity

ETUC je v popredí ochraňovania ľudských práv, odborových práv a rovnosti pre všetkých pracovníkov. Táto angažovanosť zahŕňa rovnaké zaobchádzanie, úctu a dôstojnosť voči lesbičkám, gayom, bisexuálom a transexuálom (LGBT).

EÚ poskytuje právny rámec na ochranu pracovníkov, ktorí sú diskriminovaní z dôvodu svojej sexuálnej orientácie alebo rodovej identity. Dve smernice sú už záväzné vo všetkých členských štátoch EÚ: rámcová smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní a povolani (2000/78/ES) – ktorá pokrýva oblasť sexuálnej orientácie – a smernica o zásade rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaní (2006/54/ES), ktorá zakazuje diskrimináciu transexuálov. Hoci efektívny súbor zákonov proti diskriminácii je nevyhnutným nástrojom na pomoc pri vykoreňovaní nespravodlivého zaobchádzania, **zákony ako také nie sú postačujúce.**

Výskum ukázal, že v Európe, vrátane odborov, sa vie málo o tom, alebo že je nízke povedomie, že sexuálna orientácia je jednou zo zásad nediskriminácie, ktoré sa uznávajú na úrovni EÚ.

ETUC na svojom kongrese v **Seville** v máji 2007 prijal 4-ročný **akčný program**, v ktorom sa zaväzuje:

- ↑ Investovať do aktivít zvyšujúcich povedomie o týchto otázkach;
- ↑ Efektívnejšie reagovať na ujmy, ku ktorým môže prísť v odboroch a medzi ich členmi;
- ↑ Zvýšiť počet akcií a aktivít na povzbudenie výmeny skúseností a osvedčených postupov, ktoré podporujú rozmanitosť a nediskrimináciu z dôvodu sexuálnej orientácie a rodovej identity v odboroch a na pracovisku.

Rovnosť z hľadiska sexuálnej orientácie a rodovej identity sa v posledných rokoch stala prioritou mnohých odborov. LGBT odboroví aktivisti, ktorí často pracujú v spolupráci s mimovládnyimi organizáciami, kladú dôraz na to, že práva LGBT sú odborovými právami a že je nevyhnutné, aby sa na pracovisku venovalo otázkam rovnosti LGBT.




Diskriminácia na pracovisku z dôvodu sexuálnej orientácie a rodovej identity môže mať veľa tvarov...

Ľudia LGBT ...

- ⊖ sa často stratávajú s ODMIETNUTÍM zamestnania a s prepustením, ako aj s diskrimináciou pri prístupe k zamestnaniu, školeniu a povýšeniu;
- ⊖ sú často NEVIDITELNÍ a boja sa 'vyjsť na svetlo' pre prípad, že by boli diskriminovaní v oblastiach ako povýšenie, kariérny rozvoj a prístup ku školeniu atď. Môže to vyústiť aj do SEBA-VYLÚČENIA, pričom sa LGBT osoba môže vyhýbať niektorým povolaniam alebo zamestnaniu zo strachu z diskriminácie;
- ⊖ sú predmetom aktov homofóbneho šikanovania a obťažovania (napríklad keď šéf alebo kolega žiada od pracovníka nerozumné veci, alebo v prípade verbálneho alebo fyzického zneužitia, alebo keď sa porušuje dôstojnosť LGBT osoby zastrašovaním, nepriateľským alebo útočným správaním).
- ⊖ NEMAJÚ rovnaké VÝHODY ako heterosexuály: napríklad otcovskú alebo rodičovskú dovolenku, náhradu výdavkov na sťahovanie, starostlivosť o chorého partnera alebo voľno v prípade bolestnej udalosti v rodine, prídavky na vzdelanie alebo iné pre zamestnancov a ich rodiny, tovary a služby poskytované zdarma alebo so zľavou, dôchodok pre pozostalých alebo dávky zo životného poistenia a zdravotné poistenie pre zamestnancov a ich rodiny.

Zo všetkých týchto dôvodov by mali odbory rozšíriť svoje akcie zamerané na rovnosť a nediskrimináciu pracovníkov LGBT!

Práva LGBT sú odborovými právami, pretože...

-  práva LGBT sú ĽUDSKÉ PRÁVA a sú v jadre odborových aktivít; dnes je pre odbory nemožné ignorovať tieto otázky;
-  Nábor a organizovanie pracovníkov LGBT POSILŇUJE ODBORY, ktoré tak zastupujú všetkých svojich členov a pracovníkov;
-  Diskriminácia pracovníkov LGBT NIE JE ROZDIELNA od diskriminácie iných skupín (z dôvodu veku, rasy, zdravotného postihnutia, pohlavia, náboženstva);
-  Všetci pracovníci majú právo byť CHRÁNENÍ pred diskrimináciou;
-  LGBT osoby sú na pracovisku často neviditeľné a ich práva sa im popierajú. Úlohou odborov je PODPORIŤ týchto pracovníkov.