

Tio saker fackföreningar kan göra för att främja HBT-jämlikhet på arbetsplatsen

- 1 Öka **medvetenheten** i er fackförening om att sexuell läggning är en av de grunder för icke-diskriminering som skyddas genom EU-lagstiftning, och att HBT-rättigheter därför på ett tydligt sätt måste finnas med inom ramen för ert fackliga program.
- 2 Se till att det finns ett **tydligt åtagande** på hög nivå i er fackförenings hierarki om HBT-jämlikhet.
- 3 Utarbeta **särskilda handlingsprogram om rättigheter på arbetsplatsen för HBT-personer** och se till att HBT-frågor är tydliga och synliga i er fackförenings jämställdhetspolitik. Detta kan inkludera särskilda program för att ta itu med mobbning och trakasserier på arbetsplatsen.
- 4 Ha som mål att **organisera** och **rekrytera** HBT-personer till er fackförening. Detta innebär även att öka HBT-medlemmarnas synlighet och medverkan på alla nivåer i fackföreningen.
- 5 Upprätta ett fackligt HBT-**nätverk** och en HBT-grupp i er fackförening för att föra samman HBT-medlemmar så att de kan hjälpa fackföreningen att utveckla handlingsprogram, förfaranden och praxis för jämställdhet.
- 6 Tillhandahåll resurser till ett **nyhetsbrev**, en **e-postlista** och en **webbplats** för att öka medvetenheten om er fackförenings roll för att främja HBT-jämlikhet. Anordna **seminarier, workshops** och **konferenser** i HBT-frågor för att synliggöra er fackförenings arbete på det här området.
- 7 **Integrera** frågor om HBT-jämlikhet på alla områden i er fackförenings arbete så att de förs fram genom era beslutsorgan och i **kollektivförhandlingar**.
- 8 Se till att HBT-rättigheter och -jämlikhet inbegrips i er fackförenings **utbildningsprogram**. Se till att fackliga ombud och förhandlare är utbildade i HBT-rättigheter.
- 9 Låt HBT-frågor på arbetsplatsen ingå i de jämställdhetsprogram som diskuteras **med arbetsgivarna**. HBT-arbetarnas yrkesverksamma liv kan bara underlättas genom att tillsammans med arbetsgivarna ta itu med diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen.
- 10 Samarbeta med HBT-organisationer i lokalsamhället och **icke-statliga organisationer** för att genomföra gemensamma kampanjer och lokalt baserade evenemang.

Mer information om HBT-rättigheter i din fackförening kan du få genom att kontakta:

Den här broschyren är resultatet av det EU-finansierade projektet "Extending Equality" (utvidga jämlikheten) som EFS genomförde i samarbete med den europeiska delen av den internationella organisationen för homosexuella (ILGA-Europe) under 2008. Mer information om det här projektet finns i rapporten "Utvidga jämlikheten: fackföreningsaktioner för att organisera och främja lika rättigheter, respekt och värdighet för arbetare oberoende av deras sexuella läggning och könsidentitet". Rapporten finns på engelska och franska på EFS:s webbplats: www.etuc.org/a/5244.

ETUC

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



Extending Equality

Aktiva fackföreningar organiserar och främjar lika rättigheter, respekt och värdighet för HBT-arbetare



ETUC present at Europride, Stockholm 2008



Med stöd av Europeiska kommissionen

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



EFS åtar sig att bekämpa diskriminering på grund av sexuell läggning och könsidentitet

EFS står i förgrunden för att försvara mänskliga rättigheter, fackliga rättigheter och jämlikhet för alla arbetare. Detta åtagande omfattar även likabehandling, respekt och värdighet för homo-, bi- och transsexuella (HBT) arbetare.

EU tillhandahåller en rättslig ram för att skydda arbetare som diskrimineras på grund av sin sexuella läggning eller könsidentitet. Det finns redan två direktiv som är bindande i alla EU-länder: ramdirektivet om likabehandling (2000/78/EG) – som täcker diskriminering på grund av sexuell läggning – och direktivet om principen om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (2006/54/EC) som förbjuder diskriminering av transpersoner. Även om en effektiv uppsättning av lagar mot diskriminering är ett grundläggande verktyg för att få slut på orättvis behandling, är det **inte tillräckligt**.

Forskning har visat att kunskapen eller medvetenheten är liten i Europa – även i fackföreningar – om att sexuell läggning är en av de erkända grunderna för icke-diskriminering i EU.

På kongressen i **Sevilla** i maj 2007 antog EFS ett fyraårigt **åtgärdsprogram**, där EFS åtar sig att

- ↑ satsa på aktiviteter som ökar medvetenheten om dessa frågor;
- ↑ vidta effektivare åtgärder mot de fördomar som kan finnas i fackföreningar och bland deras medlemmar;
- ↑ utöka sina åtgärder och aktiviteter för att uppmuntra ett utbyte av erfarenheter och bästa metoder som främjar mångfald och icke-diskriminering på grund av sexuell läggning och könsidentitet i fackföreningar och på arbetsplatsen.

Jämlikhet på grund av sexuell läggning och könsidentitet har på senare år blivit en prioritet för många fackföreningar.

Fackliga HBT-aktivister, som ofta samarbetar med icke-statliga organisationer, har understrukt att HBT-rättigheter är fackliga rättigheter och att det är livsviktigt att HBT-jämlikhet behandlas på arbetsplatsen.

Diskriminering på arbetsplatsen på grund av sexuell läggning och könsidentitet kan ta många former ...

HBT-personer ...

- ⊗ VÄGRAS ofta anställning, blir avskedade och diskrimineras när det gäller tillgång till sysselsättning, utbildning och möjligheten till befordran;
- ⊗ är ofta OSYNLIGA och rädda att ”komma ut” om de diskrimineras på områden som till exempel möjligheten till befordran, karriärutveckling och tillgång till utbildning. Detta kan även leda till att HBT-personer ISOLERAR SIG genom att undvika vissa jobb eller anställningar av rädsla för att bli diskriminerade;
- ⊗ drabbas av homofobisk mobbning och homofobiska trakasserier (till exempel när en chef eller en kollega begär orimliga saker av en arbetare, vid verbal eller fysisk misshandel eller när en HBT-persons värdighet kränks genom trakasserande, fientligt eller kränkande beteende);
- ⊗ har inte samma FÖRMÅNER som heterosexuella: till exempel pappa- eller föräldraledighet, flyttbidrag, vård av sjuk partner eller ledighet vid dödsfall i familjen, utbildnings- eller andra förmåner för anställda och deras familjer, kostnadsfria eller rabatterade varor och tjänster, efterlevnads pension eller förmåner från livförsäkringar, och sjukförsäkring för anställda och deras familjer.

Av alla dessa skäl bör fackföreningar utvidga sina åtgärder för jämlikhet och icke-diskriminering av HBT-arbetare!

HBT-rättigheter är fackliga rättigheter eftersom ...



HBT-rättigheter är MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER och dessa är centrala för den fackliga verksamheten. Det är idag omöjligt för fackföreningar att bortse från dessa frågor.



Rekrytering och organisering av HBT-arbetare bidrar till att STÄRKA FACKFÖRENINGARNA och gör dem representativa för alla sina medlemmar och arbetare.



Diskriminering av HBT-arbetare SKILJER SIG INTE från diskriminering av andra grupper (på grund av ålder, rastillhörighet, funktionshinder, kön eller religion).



Alla arbetare har rätt att SKYDDAS mot diskriminering.



HBT-personer är ofta osynliga på arbetsplatsen och de kan förnekas sina rättigheter. Fackföreningar har en viktig uppgift i att STÖDJA dessa arbetare.