

Deset stvari, ki jih lahko storijo sindikati za enakosth spolnih manjšin na delovnem mestu

- 1 Ozaveščanje** znotraj sindikata, da je spolna usmerjenost ena od podlag, ki so po zakonodaji EU deležne pravnega varstva in da je zato treba pravice spolnih manjšin obravnavati eksplicitno v okviru agende vašega sindikata.
- 2** Poskrbite za **jasno zavezo** glede enakosti spolnih manjšin s strani vodilnih sodelavcev v svojem sindikatu.
- 3** Pripravite **posebne politike o pravicah spolnih manjšin na delovnem mestu** in poskrbite za vidnost in jasnost politik enakosti v svojem sindikatu. Sem lahko vključite posebne politike, ki obravnavajo zastraševanje in nadlegovanje na delovnem mestu.
- 4** Postavite si za cilj **organiziranje in rekrutiranje** pripadnikov spolnih manjšin v sindikat. Sem sodi tudi povečevanje vidnosti in sodelovanja pripadnikov spolnih manjšin na vseh ravneh sindikata.
- 5** Vzpostavite sindikalno **mrežo** za spolne manjšine in se povežite v sindikatu, da boste združevali pripadnike spolnih manjšin na tak način, ki bo pomagal sindikatu razvijati politike, postopke in prakse enakosti.
- 6** Zagotovite vire za **bilten, e-poštno skupino in spletno mesto** namenjeno osveščanju o vlogi sindikata pri pospeševanju enakosti spolnih manjšin. Pripravljajte **seminarje, delavnice in konference** o vprašanih, ki zadevajo spolne manjšine, s katerimi boste delu sindikata na tem področju zagotovili vidnost.
- 7 Vnašajte problematiko enakosti spolnih manjšin** na vsa področja delovanja sindikata tako, da bo obravnavana v organih, kjer se sprejemajo odločitve, in pri **kolektivnih pogajanjih**.
- 8** Zagotovite, da bodo pravice in enakost spolnih manjšin vključene v **programe za izobraževanje in usposabljanje** v vašem sindikatu. Zagotovite usposobljenost predstavnikov sindikata in pogajalcev za pravice spolnih manjšin.
- 9** Naj postane problematika spolnih manjšin sestavni del politik enakosti, o katerih razpravljate z **delodajalci**. Izboljšanje življenja na delovnem mestu za delavce pripadnike spolnih manjšin lahko dosežete le, če se zapostavljanja in nadlegovanja na delovnem mestu lotite skupaj z delodajalci.
- 10** Partnersko se povežite z lokalnimi organizacijami pripadnikov spolnih manjšin in **nevladnimi organizacijami** ter skupaj z njimi pripravljajte kampanje in lokalne prireditve.

Za več informacij o pravicah spolno drugačnih v vašem sindikatu se obrnite na:

Ta zgibanka je nastala v okviru projekta "Razširjanje enakosti" s sredstvi Evropske komisije. Projekt je ETUC v letu 2008 izvedel v sodelovanju z Evropsko regijo Mednarodne zveze lezbijk in gejev (ILGA-Europe). Za več informacij o projektu preberite poročilo "Extending Equality: Trade Union Actions to organise and promote equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation and gender identity", na voljo v angleščini in francoščini na spletni strani ETUC: www.etuc.org/a/5244.

ETUC

Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Brussels, Belgija
Tel.: +32 (0)2 2240411
Faks : +32 (0)2 2240454/5
E-pošta : etuc@etuc.org
Spletno mesto : www.etuc.org



Spodporo Evropske komisije

Extending Equality

Sindikati v akciji!
Organiziranje in podpiranje enakih pravic, spoštovanja in dostojanstva lezbijk, gejev, biseksualcev in transseksualcev



ETUC present at Europride, Stockholm 2008

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



ETUC je zavezan boju zoper DISKRIMINACIJO zaradi spolne usmerjenosti in spolne identitete

Zveza evropskih sindikatov ETUC je na čelu obrambe človekovih pravic in enakosti za vse delavce. Ta zaveza pomeni tudi boj za enako obravnavanje, spoštovanje in dostojanstvo lezbijk, gejev, biseksualno usmerjenih in transseksualnih delavcev.

EU ima pravne okvire, ki ščitijo delavce pred zapostavljanjem zaradi spolne usmerjenosti ali identitete.

Dve zadevni direktivi že obvezujeta vse države članice EU: okvirna Direktiva Sveta 2000/78/ES o enakem obravnavanju pri zaposlovanju in delu, ki pokriva spolno usmerjenost, in Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu, ki prepoveduje zaposlavljanje transspolnih posameznikov.

Čeprav je učinkovit nabor zakonov proti diskriminaciji bistven za izkoreninjenje pristranskega obravnavanja ljudi, ti **zakoni ne zadoščajo**.

Raziskave kažejo, da je po vsej Evropi – tudi v sindikatih – ozaveščenost o tem, da je spolna usmerjenost tudi na ravni EU pravno priznana podlaga za nediskriminiranje, nizka.

Zveza evropskih sindikatov ETUC je na kongresu v **Sevilji** maja 2007 sprejela 4-letni **akcijski program**, s katerim se zavezuje:

- ↑ da bo vlagala v dejavnosti za ozaveščanje o teh vprašanjih;
- ↑ da bo učinkoviteje ukrepala ob predsodkih, ki utegnejo biti prisotni v sindikatih in med člani sindikatov;
- ↑ da bo okrepila akcije in delovanje za krepitev izmenjave izkušenj in najboljših praks raznolikosti in nezapostavljanja na podlagi spolne usmerjenosti in spolne identitete v sindikatih in na delovnem mestu.

Enakost na podlagi spolne usmerjenosti in spolne identitete je v minulih nekaj letih za številne sindikate postala prednostna tema. Sindikalni aktivisti za enakost spolnih, ki pogosto sodelujejo z nevladnimi organizacijami, poudarjajo, da so pravice spolnih manjšin sindikalne pravice in da je ključnega pomena, da se problematiko enakosti spolnih manjšin rešuje na delovnem mestu.

Diskriminacija na delovnem mestu zaradi spolne usmerjenosti in spolne identitete ima lahko veliko oblik ...

Lezbijke, geji, biseksualni in transspolni posamezniki...

- doživljajo ZAVRNITEV možnosti zaposlitve in odpuščanje, zapostavljeni so pri dostopu do zaposlitve, izobraževanju in usposabljanju ter napredovanju;
- pogosto so NEVIDNI in se bojijo povedati, kakšni so, da jih ne bi zapostavljali, ko gre za napredovanje, poklicni razvoj in dostop do usposabljanja itd. To lahko privede do SAMOIZKLJUČEVANJA, s katerim se tak človek lahko izogiba nekaterih zaposlitev ali dela iz strahu pred diskriminacijo;
- prenašajo homofobično ustrahovanje in nadlegovanje (na primer ko jih vodja ali kolega postavlja neupravičena vprašanja, ko gre za verbalno ali telesno nasilje ali ko je z zastraševanjem, sovražnim ali žaljivim vedenjem prizadeto njihovo človeško dostojanstvo).
- NISO deležni enakih UGODNOSTI kot heteroseksualci: na primer očetovskega in starševskega dopusta, povračila stroškov ob selitvi, bolniške odsotnosti za nego partnerja ali dopusta ob smrti, izobraževalnih in drugih ugodnosti za zaposlene in njihove družine, dobrin in storitev, ki so zagotovljene brezplačno ali ceneje, pokojninskih načrtov za preživele partnerje ali ugodnosti iz zavarovalne police in zdravstvenega zavarovanja za zaposlene in njihove družine.

Vse to so razlogi, da sindikati svoje delovanje razširijo tudi na enakost in nediskriminiranje teh delavcev!

Pravice lezbijk, gejev, bi- in transseksualcev so pravice sindikatov, kajti ...



njihove pravice so ČLOVEKOVE PRAVICE in so zato bistvene za delovanje sindikatov; sindikati dandanes ne smejo prezreti teh vprašanj.



Vključevanje in organiziranje delavcev pripadnikov spolnih manjšin KREPI SINDIKATE in zastopstvo vseh njihovih članov in delavcev.



Zapostavljanje spolnih manjšin SE PRAVNIČ NE RAZLIKUJE od diskriminiranja drugih družbenih skupin (na podlagi starosti, rasne pripadnosti, oviranosti, spola, veroizpovedi).



Vsi delavci imajo pravico, da so ZAŠČITENI pred diskriminacijo.



Lezbijke, geji, biseksualni in transspolni ljudje so na delovnem mestu pogosto nevidni in se jim odreja njihove pravice. Sindikati morajo pri PODPORI tem delavcem odigrati svojo vlogo.