

## Dez coisas que os sindicatos podem fazer para promover a igualdade dos LGBT no local de trabalho

- 1 Sensibilizar** o seu sindicato para o facto de a orientação sexual ser uma das razões da não discriminação protegida pela legislação da UE; por conseguinte, os direitos dos LGBT devem ser explicitamente tratados no âmbito da sua agenda sindical.
- 2** Assegurar-se de há um **empenhamento claro** dos níveis superiores do seu sindicato sobre a igualdade dos LGBT.
- 3** Elaborar **políticas específicas sobre os direitos dos LGBT** no local de trabalho e assegurar-se de que as questões LGBT são explícitas e visíveis nas políticas de igualdade do seu sindicato. Estas poderiam incluir políticas específicas de combate à intimidação e ao assédio no local de trabalho.
- 4** Ter por objectivo **organizar e recrutar** pessoal LGBT para o seu sindicato. Isto tem igualmente por objectivo aumentar a visibilidade e a participação dos membros LGBT em todos os níveis do sindicato.
- 5** Estabelecer uma **rede** e um grupo sindicais de LGBT no seu sindicato para reunir os membros LGBT susceptíveis de ajudar o sindicato a desenvolver políticas, procedimentos e práticas sobre a igualdade.
- 6** Fornecer recursos para uma **Newsletter**, lista de e-mails e **sítio web** a fim de sensibilizar o seu sindicato para a promoção da igualdade dos LGBT. Organizar **seminários, ateliês e conferências** sobre questões LGBT para dar visibilidade à acção do seu sindicato neste domínio.
- 7 Integrar as questões de igualdade dos LGBT** em todos os domínios de acção do seu sindicato para que progrida mediante os seus organismos de tomada de decisão e na **negociação colectiva**.
- 8** Assegurar-se de que os direitos e a igualdade dos LGBT estão incluídos nos programas de **educação e formação** do seu sindicato. Certificar-se de que os representantes e os negociadores sindicais têm formação em matéria de direitos dos LGBT.
- 9** Fazer das questões LGBT no local de trabalho parte das políticas de igualdade susceptíveis de ser discutidas **com os empregadores**. Só é possível melhorar as vidas de trabalho dos trabalhadores LGBT trabalhando com os empregadores para debater a discriminação e o assédio no local de trabalho.
- 10** Trabalhar em parceria com as organizações da comunidade LGBT e as **ONG** e organizar campanhas e eventos conjuntos baseados na comunidade.

Para mais informações sobre os direitos dos LGBT no seu sindicato, contacte:

Esta brochura é o resultado do projecto financiado pela CE "Para mais Igualdade" que a CES executou em parceria com a Região Europeia da Associação Internacional Lésbica e Gay (ILGA-Europa) em 2008.

Para mais informações sobre este projecto, consultar o Relatório "Para mais Igualdade: Acções dos sindicatos para organizar e promover a igualdade de direitos, o respeito e a dignidade para todos os trabalhadores, independentemente da sua orientação sexual e da identidade de género", disponível em inglês e francês no sítio web ETUC: [www.etuc.org/a/5244](http://www.etuc.org/a/5244)

### ETUC/CES

Boulevard du Roi Albert II, 5  
B-1210 Bruxelas  
Tel.: +32 (0)2 2240411  
Fax: +32 (0)2 2240454/5  
E-mail : [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org)  
Website : [www.etuc.org](http://www.etuc.org)



# Extending Equality

## Sindicatos em Acção!

Organizar e promover a Igualdade de Direitos, o Respeito e a Dignidade dos Trabalhadores LGBT



ETUC present at Europride, Stockholm 2008



Com o apoio da Comissão Europeia

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



## A CES compromete-se a combater a DISCRIMINAÇÃO com base na orientação sexual e na identidade de género

A **CES** está na vanguarda da defesa dos direitos humanos, dos direitos sindicais e da igualdade para todos os trabalhadores. Este compromisso também inclui a igualdade de tratamento, o respeito e a dignidade para todos os trabalhadores, sejam eles lésbicas, gays, bissexuais ou transexuais (LGBT).

A **UE** fornece um quadro jurídico para proteger os trabalhadores discriminados com base na sua orientação sexual ou na identidade de género. Já existem duas directivas vinculativas em todos os Estados-Membros da UE: a directiva-quadro relativa à igualdade de tratamento em matéria de emprego e na actividade profissional (2000/78/EC) – que abrange o tema da orientação sexual – e a directiva relativa ao princípio da igualdade de tratamento de homens e mulheres no emprego (2006/54/EC) que proíbe a discriminação dos transexuais. Embora a moldura legislativa contra a discriminação seja um instrumento essencial para ajudar a eliminar o tratamento desleal, em si, **a legislação é insuficiente**.

A investigação revelou que há pouco conhecimento ou sensibilização em toda a Europa – incluindo a nível sindical – de que a orientação sexual é uma das razões da não discriminação reconhecidas a nível da União Europeia.

No seu congresso de **Sevilha** em Maio de 2007, a CES adoptou um **Programa se Acção** de 4 anos em que se compromete a:

- ↑ investir em actividades de sensibilização sobre estas questões;
- ↑ exercer uma acção mais eficaz em matéria de preconceitos que possam existir nos sindicatos e entre os seus membros;
- ↑ aumentar as suas acções e actividades a fim de incentivar o intercâmbio de experiências e melhores práticas que promovam a diversidade e a não discriminação com base na orientação sexual e na identidade de género nos sindicatos e no local de trabalho.

A igualdade com base na orientação sexual e na identidade de género tornou-se prioritária nos últimos anos para muitos sindicatos.

Os activistas sindicais LGBT, que colaboram frequentemente com ONG, têm sublinhado que os direitos dos LGBT são direitos sindicais e que é extremamente importante que as questões de igualdade dos LGBT sejam tratadas no local de trabalho.

## A discriminação no local de trabalho com base na orientação sexual e na identidade de género pode assumir muitas formas

Muitas vezes, as pessoas LGBT

- ⊗ são vítimas de uma RECUSA de emprego e de despedimento, assim como de discriminação no acesso ao emprego, à formação e promoção;
- ⊗ são INVISÍVEIS e recebem ‘manifestar-se’ se forem discriminadas em matéria de promoção, de desenvolvimento da carreira e de acesso à formação. Isto pode também resultar em AUTO-EXCLUSÃO, levando uma pessoa LGBT a evitar determinados trabalhos ou empregos por receio de discriminação;
- ⊗ sofrem actos homofóbicos de intimidação e assédio (por exemplo, quando um dirigente ou um colega solicita coisas não razoáveis a um trabalhador ou quando há abuso de natureza verbal ou física, ou quando se viola a dignidade de uma pessoa LGBT através de intimidação, comportamento hostil ou ofensivo);
- ⊗ não gozam dos mesmos BENEFÍCIOS que as heterossexuais: por exemplo, licença de paternidade e parental, despesas de transferência, cuidados com um parceiro doente ou licença por falecimento, benefícios educativos ou outros para empregados e suas famílias, bens e serviços prestados graciosamente ou com descontos, esquemas de pensão de sobreviventes de seguro de vida e seguro de cuidados de saúde para empregados e suas famílias.

## Por todas estas razões, os sindicatos devem alargar as suas acções sobre a igualdade e a não discriminação aos trabalhadores LGBT!

Os direitos dos LGBT são direitos sindicais porque...



os direitos dos LGBT são DIREITOS HUMANOS e estes são da maior importância para as actividades sindicais; hoje, os sindicatos não podem ignorar estas questões;



O recrutamento e organização de trabalhadores LGBT ajuda a tornar os SINDICATOS FORTES e representativos de todos os seus membros e trabalhadores;



A discriminação contra os trabalhadores LGBT NÃO É DIFERENTE da discriminação contra outros grupos (com base na idade, raça, deficiência, sexo, religião);



Todos os trabalhadores têm direito a ser PROTEGIDOS contra a discriminação;



Muitas vezes, as pessoas LGBT são invisíveis no local de trabalho e os seus direitos podem ser-lhe negados. Os sindicatos têm um papel a desempenhar no APOIO a estes trabalhadores.