

# Rola związków zawodowych w przeciwdziałaniu dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej w zatrudnieniu

Pod redakcją Tomasza Szypuły i Krzysztofa Śmiszka

publikacja pokonferencyjna



**Rola związków zawodowych w przeciwdziałaniu dyskryminacji  
z powodu orientacji seksualnej w zatrudnieniu**

Publikacja pokonferencyjna

**Pod redakcją**

**Tomasza Szypuły i Krzysztofa Śmieszka**

ISBN 978-83-924950-5-5

Publikacja dofinansowana ze środków Fundacji im. Róży Luksemburg,  
przedstawicielstwo w Polsce.

Copyrights by Kampania Przeciw Homofobii, 2008

**Wydawca**

Kampania Przeciw Homofobii

ul. Żelazna 68

00-866 Warszawa

tel. 0 22 423 64 38

[www.kph.org.pl](http://www.kph.org.pl)

[info@kph.org.pl](mailto:info@kph.org.pl)

**Skład i projekt okładki**

Agnieszka Kraska

**Korekta**

Ewa Tomaszewicz

Wydanie I

Warszawa 2008

# Spis treści

Przedmowa .....	5
<i>Tomasz Szypuła, Krzysztof Śmiszek – Kampania Przeciw Homofobii</i>	
Podziękowania .....	7
<i>Joanna Gwiazdecka – Fundacja im. R. Luksemburg, Przedstawicielstwo w Polsce</i>	
Wprowadzenie do problematyki nietolerancji i dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w zatrudnieniu .....	9
<i>Robert Biedroń – Kampania Przeciw Homofobii</i>	
Uregulowania unijne i krajowe w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu .....	23
<i>Karolina Kędziora – Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego</i>	
Działania nauczycielskich związków zawodowych na rzecz równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji .....	29
<i>Dorota Obidniak – Związek Nauczycielstwa Polskiego</i>	
Sytuacja osób homo- i biseksualnych w zatrudnieniu .....	33
<i>Lech Uliasz – Kampania Przeciw Homofobii</i>	
Związki zawodowe i równouprawnienie osób LGBT. UNISON: studium przypadku .....	37
<i>Craig Nelson – UNISON</i>	
Równouprawnienie osób LGBT: Zadanie dla związków zawodowych ...	47
<i>Silvan Agius – ILGA-Europe (Europejski Region Międzynarodowego Stowarzyszenia Lesbijek i Gejów)</i>	

Związki zawodowe a prawa LGBT.

Podjęcie horyzontalne do działań antydyskryminacyjnych ..... 63

*Bodo Busch, Colin de la Motte-Sherman – Ver.di*

Walka o równouprawnienie w sektorze edukacyjnym ..... 73

*Rebeca Sevilla – Education International*

Rekomendacje ..... 79

Oddajemy w Państwa ręce publikację, która zawiera najważniejsze elementy wystąpień prelegentów międzynarodowej konferencji „Rola związków zawodowych w przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w zatrudnieniu”. Konferencja odbyła się 21 czerwca 2008 r. w Warszawie i została zorganizowana przez Stowarzyszenie Kampania Przeciw Homofobii, przy finansowym wsparciu Fundacji im. Róży Luksemburg, Przedstawicielstwo w Polsce.

W konferencji uczestniczyło ponad siedemdziesięciu uczestników z całej Polski, a kilkunastu prelegentów z kraju i z zagranicy miało okazję podzielić się z nimi swoimi doświadczeniami i wiedzą.

Głównym celem, który przyświecał organizatorom konferencji, była chęć włączenia do debaty antydyskryminacyjnej związków zawodowych – jednego z najważniejszych podmiotów, które mogą mieć realny wpływ na poprawę sytuacji pracowników nierówno traktowanych ze względu na swoją orientację seksualną. Jak dotąd polskie związki zawodowe, w przeciwieństwie do swoich odpowiedników na Zachodzie, nie były aktywne w tak ważnym obszarze polityki zatrudnienia, jaką jest walka z dyskryminacją i marginalizacją poszczególnych grup społecznych, a zwłaszcza przeciwdziałanie dyskryminacji pracowników – gejów, lesbijek, osób bi- i transseksualnych (LGBT).

Przedstawiciele Kampanii Przeciw Homofobii, obserwując zaangażowanie związków zawodowych z Europy Zachodniej w walkę z dyskryminacją, doszli do wniosku, że katalizatorem takiej aktywności w Polsce muszą być organizacje pozarządowe, które zachęcą organizacje pracownicze do podjęcia działań w tym kierunku. Biorąc pod uwagę prawie całkowity brak doświadczenia związków zawodowych w dziedzinie zwalczania homofobii, polskie organizacje gejowsko-lesbijskie mogą być dla nich niezwykle cennym partnerem i nieocenionym źródłem informacji o przypadkach dyskryminacji w zatrudnieniu oraz skali nierównego traktowania osób LGBT w zatrudnieniu.

Konferencja „Rola związków zawodowych w przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w zatrudnieniu“ była pierwszym tego typu wydarzeniem w naszym kraju. Po raz pierwszy przy jednym stole usiedli przedstawiciele i przedstawicielki organizacji pracowniczych, rządu, Parlamentu Europejskiego i organizacji pozarządowych działających na rzecz równouprawnienia. Mamy nadzieję, że spotkanie to stanie się przyczynkiem do dalszej owocnej współpracy pomiędzy tymi podmiotami na rzecz pełnej realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jesteśmy głęboko przekonani, że wspólne działania organizacji pracowniczych i organizacji LGBT przyniosą pożądany skutek, jakim będzie umożliwienie pełnej realizacji zawodowej wszystkim pracownikom, bez obawy przed dyskryminacją ze względu na orientację seksualną.

Szczególne słowa podziękowania chcielibyśmy złożyć kierownictwu Fundacji im. Róży Luksemburg Przedstawicielstwo w Polsce, a zwłaszcza dr Joannie Gwiazdeckiej, bez pomocy której konferencja ta nie mogłaby się odbyć w takim kształcie.

## Podziękowania

*dr Joanna Gwiazdecka*  
*Fundacja im. Róży Luksemburg.*  
*Przedstawicielstwo w Polsce*  
*Więcej informacji: [www.rls.org.pl](http://www.rls.org.pl)*

Przede wszystkim chciałabym serdecznie podziękować Kampanii Przeciw Homofobii za zaproszenie do udziału w tej konferencji. Pragnę podkreślić, że Fundacja im. Róży Luksemburg bardzo chętnie wsparła finansowo to wydarzenie, gdyż uważamy, że działania KPH, a zwłaszcza kwestia przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, jest niezwykle ważna dla polskiego społeczeństwa i jego rozwoju. Co ważne, kwestia osób homoseksualnych, choć obecna w polskim dyskursie publicznym, w dalszym ciągu niestety wywołuje emocje i nieporozumienia. Ciągłe trudno jest prowadzić merytoryczną publiczną dyskusję na ten trudny temat.

Podkreślić należy, że zagadnienie nierównego traktowania pracowników ze względu na ich orientację seksualną nie dotyczy tylko i wyłącznie dużych podmiotów gospodarczych, nowoczesnych korporacji, firm z dużych miast. Istnieje również wiele środowisk pracowniczych, takich jak np. silnie zmaskulinizowane branżowe zakłady pracy – przemysł, górnictwo – gdzie ta tematyka powinno być szczególnie istotna ze względu na utrwalone negatywne i od lat funkcjonujące stereotypy na temat osób LGBT. Wydaje się, że w tych właśnie środowiskach pracowniczych przestrzeni do dialogu na temat równości, a zwłaszcza niedyskryminacji ze względu na orientację seksualną, jest chyba najmniej.

Bardzo się cieszę, że przyjechali na tę konferencję goście z zagranicy, którzy podzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem w zakresie działalności ich organizacji pracowniczych na rzecz równości w zatrudnieniu. Żywię głęboką nadzieję, że obrady będą owocne i przyniosą wiele ciekawych spostrzeżeń. Mam też nadzieję, że temat ten będzie również kontynuowany w przyszłości.

O autorce: *dr Joanna Gwiazdecka* zajmuje się naukami filozoficznymi. Specjalności: *etyka, filozofia starożytna*. Rozprawa doktorska: *Etyczny aspekt platońskiej dialektyki, Uniwersytet Warszawski; Wydział Filozofii i Socjologii; Instytut Filozofii, 2000. Prace w Fundacji im. Róży Luksemburg.*





# Wprowadzenie do problematyki nietolerancji i dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w zatrudnieniu

*Robert Biedroń*

*Kampania Przeciw Homofobii*

Wszelkie regulacje prawne są pochodną realiów w zakresie uzewnętrznionej społecznie aktywności ludzkiej w różnych sferach życia – gospodarczej, politycznej, społecznej i kulturowej. W tych sferach znajdują swoje źródło i są wobec nich pochodne. Dotyczy to w sposób szczególny regulacji prawnych w sferze seksualności człowieka.

Według Gayle Rubin, w zachodnich społeczeństwach trwa ciągła walka o seks i jego ocenę moralną. Rubin twierdzi, że istnieją okresy, kiedy seksualność jest bardziej niż zwykle kontestowana i upolityczniona. Najczęściej są to okresy narastania społecznego niezadowolenia, stresu i moralnej paniki oraz gwałtownej potrzeby szukania sposobu ich zogniskowania. Rubin twierdzi, że seksualność powinna być traktowana ze szczególną uwagą, gdyż jest dziedziną podatną na społeczne manipulacje i zbyt często daje pretekst do najłatwiejszego sposobu rozładowania społecznych napięć.

Orientacja seksualna tym różni się od innych cech przypisanych każdemu człowiekowi, że nie zawsze jest widoczna na pierwszy rzut oka. W przeciwieństwie do koloru skóry, płci, akcentu, z którym wymawiamy zdania w danym języku, orientację seksualną można z łatwością ukryć. Dlatego też ciężko bezpośrednio dyskryminować pracownika, gdy jego orientacja homoseksualna jest nikomu nieznaną.

W Polsce wiele osób uważa, że geje i lesbijki powinni ukrywać swoją orientację homoseksualną w pracy, nie wspominać o swoim życiu rodzinnym, partnerze lub partnerce czy o tym, co robili podczas weekendu. W przeciwieństwie do osób heteroseksualnych, dla których normalnym zachowaniem jest opowiadanie w pracy o swoim życiu prywatnym, czy też postawienie na biurku zdjęcia swojej żony czy dzieci, osoby homoseksualne zmuszane są do ukrywania swojej orientacji. Muszą uważać na każde słowo związane z ich prywatnym życiem, ono bowiem musi pasować do przyjętych kulturowo norm. Gdy próbują żyć zgodnie ze swoją orientacją, są oskarżani o „obnoszenie się”, „ostentację”, „promocję

homoseksualizmu". Nikt przy zdrowych zmysłach nie doradzi jednak pracownikowi ciemnoskóremu pozostawienia jego koloru skóry w domu. Heteronormatywność naszego życia publicznego, zawodowego, prywatnego sprawia, że nie dostrzegamy otaczającej nas różnorodności. Z góry zakładamy więc, że wszyscy jesteśmy heteroseksualni.

Tego typu postawy potwierdzają badania społeczne. Interesujące okazały się wyniki badań przeprowadzonych przez CBOS na zlecenie Instytutu Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego w lutym 2001 roku. Badania przeprowadzone były na reprezentatywnej próbie losowej liczącej 1077 respondentów i dotyczyły sytuacji będących przedmiotem skarg złożonych do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu. Zadaniem respondentów było ustosunkowanie się do przedstawionej sytuacji i sposobu jej rozwiązania. Ponieważ Trybunał rozpatrywał również sprawy związane z orientacją homoseksualną, jedno z pytań dotyczyło tego problemu. Na pytanie: „Czy uważa Pan(i), że dobrowolne praktyki homoseksualne między dorosłymi powinny być oficjalnie uznane za dopuszczalne, nawet jeżeli część społeczeństwa potępia takie zachowania?” 43,6% respondentów odpowiedziało pozytywnie. Z kolei 36,6% poparło pogląd, że „powinny być uznane za przestępstwo o charakterze seksualnym i karane przez państwo”, a aż 19,9% nie miało zdania na ten temat.

Zwraca uwagę duża liczba odpowiedzi „trudno powiedzieć”, wskazująca na brak opinii znacznej części respondentów w omawianej kwestii. Tendencja do oceniania homoseksualności jako przestępstwa, które powinno być karalne, jest tym większa, im: starszy wiek, bardziej konserwatywne poglądy polityczne, niższe wykształcenie, mniej liczne pod względem ludności miejsce zamieszkania, niższy dochód i gorsza ocena własnej sytuacji materialnej, głębsza wiara i częstsze uczestnictwo w praktykach religijnych.

Orientacja seksualna zdaje się mieć znaczenie dla znacznej grupy społeczeństwa, jeśli dotyczy ważnych funkcji społecznych. Aż 36% badanych nie przyznałoby osobom homoseksualnym prawa do zrzeszania się w organizacjach, 40% – do wydawania własnych czasopism, a 79% – do wykonywania zawodu nauczyciela. 71% było przeciwko małżeństwom homoseksualnym, a 88% przeciwko adopcji dzieci przez osoby o homoseksualnej orientacji. Najczęściej akceptują homoseksualność ci respondenci, którzy znają jakąś osobę homoseksualną, a także ludzie młodzi, wykształceni, mieszkający w wielkich miastach oraz ludzie rzadziej uczestniczący w praktykach religijnych.

W badaniach CBOS-u z 1994 roku jedynie 10% osób twierdziło, że zna osobiście geja lub lesbijkę. Najczęściej byli to mieszkańcy wielkich miast oraz osoby z wykształceniem wyższym i średnim. Podobne badania

zaprezentował w lipcu 2000 roku Demoskop. Według przeprowadzonych badań tylko 11% Polaków zna kogoś o orientacji homoseksualnej.

W dniach 6-9 kwietnia 2001 roku CBOS przeprowadził sondaż na próbie losowo-adresowej, reprezentatywnej (1036 Polaków). Przedmiotem sondażu były „postawy wobec małżeństw homoseksualistów”. Jego wyniki nie przedstawiają się optymistycznie – 69% Polaków jest przeciwna małżeństwom homoseksualnym, możliwość taką akceptuje 24% respondentów. 88% jest zdania, że homoseksualizm jest odstępstwem od normy, 47% uważa, że jest to odstępstwo, które należy tolerować, 41% zaś – że tego rodzaju odstępstwa nie wolno akceptować. Jedynie co dwudziesty badany (5%) uważa, że homoseksualizm jest rzeczą naturalną. Przytłaczająca większość – 84% respondentów – jest przeciwna możliwości adopcji dzieci przez pary homoseksualne. Zgodę na to wyraża 8% ankietowanych, również 8% nie ma zdania w tej kwestii.

Orientacja seksualna zdaje się mieć znaczenie dla znacznej grupy społeczeństwa, jeśli dotyczy ważnych funkcji społecznych. Aż 36% badanych nie przyznałoby osobom homoseksualnym prawa do zrzeszania się w organizacjach, 40% – do wydawania własnych czasopism i, co ważne w kontekście tego opracowania, aż 79% – do wykonywania zawodu nauczyciela.

Badania CBOS-u z 1998 roku, dotyczące stosunku do orientacji seksualnej polityków, potwierdzają te tendencje. 64% respondentów nie poparłoby kandydata na prezydenta, gdyby okazało się, że jest homoseksualny. Podobny brak akceptacji dotyczy kandydatów do parlamentu (65%). Gorzej od osób homoseksualnych zostali ocenieni tylko współpracujący z SB, sprawcy wypadków po pijanemu i notoryczni publiczni kłamcy. Ciekawostką jest, że społeczeństwo w większości poparłoby rozwodników, żyjących bez ślubu z partnerką/partnerem i osoby publiczne zdradzające współmałżonka.

Interesujących z punktu widzenia omawianego problemu badań podjął się pod koniec lat 90-tych Artur Cezar Krasicki z Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. Dotyczyły one bezpośrednio postaw i poglądów gejów na temat oceny ich sytuacji społecznej. W przypadku tych, którzy nie ujawnili się w pracy (73%), głównym powodem był strach przed dyskryminacją (28%), choć wskazywano również na brak akceptacji ze strony środowiska zawodowego (10%) i strach przed utratą pracy (7%). Na pytanie „Czy słyszałeś o dyskryminacji homoseksualistów?” prawie co piąty respondent (18%) podał konkretny przykład personalny (również z własnego doświadczenia). Wskazywano także na złe nastawienie ludzi (13%), dyskryminację prawną (8%), dyskryminację ze strony Kościoła (7%) oraz dyskryminację w pracy (8%).

Osoby homoseksualne to największa mniejszość, jaka żyje w naszym kraju, stanowią bowiem około 5 procent populacji, czyli około 2 milionów osób, których funkcjonowanie jest w obowiązującym prawodawstwie usankcjonowane w niewielkim, daleko niewystarczającym stopniu.

Obowiązujące w XIX wieku na terenie Polski ustawodawstwo przewidywało karalność tzw. „cielesnej lubieżności przeciw naturze“, co znalazło swoje uzasadnienie w Kodeksie Karzącym dla Królestwa Polskiego z 1818 roku (art. 444). Sankcją było zamknięcie w domu poprawy na okres od 6 miesięcy do 1 roku. Kodeks Kar Głównych i Poprawczych, obowiązujący na terenie zaboru rosyjskiego od 1847 roku, przewidywał karę zesłania na Syberię za kontakty homoseksualne. Karalność homoseksualizmu przewidziana była także przez obowiązujący na terenie zaboru pruskiego kodeks karny Rzeszy z 1871 roku oraz obowiązującą na terenie zaboru austriackiego Ustawę Karną Austriacką z 1852 roku.

Pierwszy polski kodeks karny z 1932 roku zniósł karalność homoseksualności, przewidując jednak karę do 3 lat pozbawienia wolności za przestępstwo prostytucji homoseksualnej męskiej. Uzasadnienie projektu kodeksu karnego z 1932 roku jako podstawę tej penalizacji eksponowało nie tyle aspekt homoseksualności jako takiej, co aspekt patologizacji społecznej środowiska mężczyzn uprawiających ten rodzaj prostytucji. W praktyce przepis ten pozostawał raczej martwy i skazania na jego podstawie należały do absolutnych wyjątków. Kodeks karny z 1969 roku zniósł wszelkie formy karalności homoseksualności, w tym i prostytucji homoseksualnej. Podobnie też reguluje tę kwestię kodeks karny z 1997 roku.

Jeszcze do połowy 2002 roku polskie prawo w ogóle nie zajmowało się kwestią mniejszości homoseksualnej – ochroną jej praw, przeciwdziałaniem dyskryminacji, wyrównywaniem jej szans w publicznej i prywatnej sferze życia. Do tego czasu w żadnym polskim akcie prawnym nie występowały takie sformułowania jak orientacja seksualna, mniejszości seksualne, homoseksualność. Stan ten był o tyle niezrozumiały, iż polski ustawodawca znał już od dawna pojęcie dyskryminacji poszczególnych grup społecznych, a jej egzemplifikację zawierały zarówno akty prawa wewnętrznego, jak i konstytucja z 22 lipca 1952 roku (art. 67 ust. 2) czy podpisane i ratyfikowane konwencje i umowy międzynarodowe. Jedną z najstarszych tego typu regulacji jest przyjęta przez Międzynarodową Organizację Pracy Konwencja Nr 111 ratyfikowana przez Polskę w 1961 roku. W akcie tym przyjęto zasadę równości w stosunkach pracy bez względu na rasę, pochodzenie narodowe i społeczne, a za dyskryminację uznano rozróżnienie oparte na powyższych kryteriach. Polska jest także signatariuszem Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Poli-

tycznych, gdzie w art. 2 zobowiązała się do zapewnienia realizacji przyjętych w niej zobowiązań bez dyskryminacji na gruncie rasy, koloru skóry, płci, języka, religii, poglądów politycznych i innych, pochodzenia narodowego lub społecznego, sytuacji majątkowej, urodzenia lub jakiegokolwiek innej okoliczności. Od 1993 roku w systemie polskiego prawa funkcjonuje Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 roku. Państwa – sygnatariusze w artykule 14 zobowiązały się do „zapewnienia korzystania z praw i wolności wymienionych w Konwencji bez dyskryminacji wynikających z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź jakichkolwiek innych przyczyn”.

Z kolei Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku w artykule 32 stanowi, że „wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne”, oraz że „nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”. W świetle powyższych uregulowań przyjąć można, że generalna klauzula antydyskryminacyjna obejmuje również sferę orientacji seksualnej. Z drugiej jednak strony fakt, że Konstytucja zawiera w kolejnych artykułach zakazy dyskryminacji innych niż homoseksualiści grup społecznych, rodzić może podejrzenia o niechęć ustawodawcy wobec regulacji sytuacji życiowej mniejszości homoseksualnej. Takim szczególnie zainteresowaniem cieszą się w ustawie zasadniczej np. dzieci, kobiety i mężczyźni, konsumenci, inwalidzi wojenni, mniejszości etniczne i narodowe. Owszem, w czasie prac nad kształtem obecnie obowiązującej Konstytucji pojawił się projekt włączenia w jej treść zakazu dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, ale pod presją hierarchii Kościoła katolickiego i środowisk politycznych z nią związanych wycofano się z wprowadzenia takiego zapisu, który samym swym brzmieniem unaocniłby społeczeństwu, że osoby homoseksualne w Polsce istnieją. Swój żal z powodu zaniechania przyjęcia takiego zapisu wyraził w specjalnym oświadczeniu Komitet Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Fakt prawnego pomijania obecności mniejszości gejowsko-lesbijskiej w naszym kraju nie świadczy jednak o tym, że grupa ta nie boryka się z żadnymi problemami. Wręcz przeciwnie – zgodnie z danymi zawartymi w „Raporcie o dyskryminacji i nietolerancji ze względu na orientację seksualną w Polsce za 2002 rok” wydanym przez stowarzyszenia Kampania Przeciw Homofobii i Lambda Warszawa na 632 ankietowane osoby 14,2% z nich doznało przemocy fizycznej, a aż 34,2% przemocy psychicznej. Przyczyną tych wszystkich aktów agresji była orientacja seksualna ich ofiar.

Badania te potwierdził ostatni raport przedstawiony przez te organizacje – aż 17,6% badanych doznało przemocy fizycznej, a 51% psychicznej.

Niestety, w Polsce, w przeciwieństwie do wielu innych krajów europejskich, nie przeprowadzono jak dotąd kompleksowych badań dotyczących dyskryminacji osób należących do mniejszości gejowsko-lesbijskiej w miejscu pracy.

Warto jednak podać informacje zebrane we wspomnianym wcześniej „Raporcie...” Kampanii Przeciw Homofobii i Lambdy Warszawa. W świetle otrzymanych wyników dotyczących dyskryminacji w miejscu pracy okazuje się, że aż 70% gejów i lesbijek ukrywa swoją orientację seksualną w miejscu pracy. Przeważająca część ankietowanych jako powód ukrywania swojej orientacji podaje obawę przed dyskryminacją. Dyskryminacja ta najczęściej przejawia się w formie nieprzyjemnego ostracyzmu towarzyskiego, żartów na temat orientacji seksualnej, dokuczania. W niektórych przypadkach w związku z ujawnioną orientacją seksualną utrudniano pracownikom wykonywanie obowiązków służbowych, np. dyrekcja zabroniła nauczycielowi prowadzenia lekcji o tolerancji wobec osób homoseksualnych na lekcjach wiedzy o społeczeństwie i godzinach wychowawczych.

Przykłady dyskryminacji osób homoseksualnych podaje również wcześniejszy raport organizacji za 2001 rok. Podawane są przypadki odmowy pracy. Dotyczyły one przede wszystkim instytucji zmilitaryzowanych – wojska, policji i innych służb mundurowych – oraz instytucji kościelnych. Jednym z przykładów dyskryminacji jest przypadek mężczyzny zwolnionego z pracy z powodu jego orientacji homoseksualnej. Fakt ten przedstawia w następujący sposób: „Najpierw szef zwolnił mnie z pracy, a potem pewnego razu uderzył mnie pod dyskoteką, dowiedziawszy się, że pracuję dla konkurencji, i wyzwał mnie od »pedziów«. Zwolnił mnie, bo jestem gejem”. Mężczyzna nie powiadomił o wydarzeniu policji.

Przypadki dyskryminacji osób homoseksualnych w miejscu pracy są często odnotowywane przez organizacje gejowsko-lesbijskie. Należy jednak pamiętać, że ofiary dyskryminacji – geje i lesbijki – z powodu olbrzymiej stygmatyzacji społecznej obawiają się nagłaśniania tych przypadków. Boją się reakcji otoczenia – rodziny, przyjaciół, sąsiadów – na fakt, że są innej niż heteroseksualna orientacji.

Ostatni raport Kampanii Przeciw Homofobii i Lambdy Warszawa za lata 2005 i 2006 również przynosi bardzo ciekawe dane. W okresie obejmującym badanie pracowało lub poszukiwało pracy 63,8% respondentów (n=993). Spośród tej grupy osób 10,3% badanych zetknęło się z jakąś formą dyskryminacji. Najczęściej było to stawianie respondentowi znacznie większych wymagań niż innym pracownikom/kandydatom ze względu na jego

orientację seksualną – 44% przypadków w grupie osób, które doznały dyskryminacji, następnie odmowa zatrudnienia – 27,9%, zwolnienie – 23%, odmowa awansu – 14,8%. 16,4% badanych wybrało odpowiedź: inna forma. Zastanawiając się nad reprezentatywnością wyników, musimy pamiętać, że wśród respondentów przeważały osoby młode, często uczące się, tak więc wykonywana przez nie praca mogła mieć charakter dorywczy, tymczasowy.

Mówienie o swojej orientacji w miejscu pracy to sprawa budząca wiele kontrowersji – w punkcie „inna odpowiedź” respondenci przedstawili różne poglądy na ten temat. Badani np. odmawiali podania odpowiedzi na pytanie, czy czuli konieczność/potrzebę ukrywania swojej orientacji lub milczenia o niej w miejscu pracy, twierdząc, że ich orientacja jest sprawą prywatną, o której nie mają potrzeby rozmawiać ze współpracownikami. Inne podawane argumenty sprowadzały się do twierdzenia, że nieujawnianie własnej orientacji innym jest kwestią wolnego wyboru respondentów, a nie koniecznością, oraz że badani rozmawiają o swoich prywatnych sprawach w pracy, ale nie ujawniając przy tym swojej orientacji. Emocje wywołała zapewne konstrukcja pytania, które zawierało założenie, że mówienie o swoim życiu prywatnym oznacza również mówienie o orientacji seksualnej. Jak można wnioskować z komentarzy w punkcie „inna odpowiedź”, takiego poglądu na znaczenie terminu „życie prywatne” nie podziela przynajmniej część badanych. Pytanie to ujawniło pewien ważki problem. Z jednej strony orientacja seksualna jest traktowana jako coś intymnego, o czym można mówić tylko najbliższemu, z drugiej strony jednak nie mówiąc o orientacji, nie mówi się też o całej sferze związanej z relacją z partnerem/partnerką, czy też nierzadko również o swoich przyjacielach (gejach i lesbijkach), sposobach spędzania wolnego czasu itd. Sprowadza się to do unikania odpowiedzi na tak, wydawałoby się, banalne pytania jak: „Na czym byłeś wczoraj w kinie?” (jeśli ktoś był na np. „Tajemnicy Brokeback Mountain”), „Z kim byłaś na wakacjach? Z koleżanką? A nie bałyście się tak same?”. Kultura polska jest kulturą, w której w pracy przyjęte jest opowiadanie o swoim życiu prywatnym, rodzinie itp. Osoby, które tego nie robią, przeważnie nie nawiązują bliskich więzi z innymi pracownikami – którzy w tym czasie te więzi między sobą nawiązują – i są traktowane jako odstające od grupy ze wszystkimi tego konsekwencjami. Z jednej strony więc, aby zachowywać się zgodnie z normami kulturowymi i mieć szansę na rozwijanie więzi międzyludzkich w pracy, należałoby mówić wprost o swoim życiu prywatnym, z drugiej strony ujawnienie swojej nieheteroseksualnej orientacji jest traktowane często właśnie jako odstępstwo od tych norm.

Kolejna kwestia – na ile ukrywanie tego, że jest się gejem czy lesbijką, jest kwestią wolnego wyboru. Biorąc pod uwagę, że ujawnienie orientacji seksualnej może narazić na przemoc fizyczną i psychiczną

oraz wiele innych przykrych konsekwencji, z punktu widzenia psychologii jest to przede wszystkim zachowanie służące chronieniu siebie. Powoływanie się zaś na wolny wybór może być formą racjonalizacji, czyli mechanizmem obronnym chroniącym przed doznaniem takich uczuć jak np. poczucie bezsilności, lęk czy złość, pojawiających się, gdy jednostka stawiana jest w sytuacji dylematu, który nie ma dobrego rozwiązania. Zdecydowana większość respondentów „Raportu” (84,6%) ukrywa swoją orientację – a więc de facto życie prywatne – w pracy. Ponad jedna trzecia, w badanych latach, odczuwała potrzebę/konieczność ukrywania lub milczenia na temat swojej orientacji przed wszystkimi osobami w miejscu pracy. Połowa respondentów ujawniała swoją orientację przed częścią osób w miejscu pracy i zaledwie nieco ponad 10% mogło mówić o swoim życiu prywatnym tak samo swobodnie jak osoby heteroseksualne. Najczęściej ukrywano orientację przed pracodawcami i przełożonymi – w 61,9% przypadków, następnie przed innymi pracownikami (57%) oraz klientami, interesantami (48,6%). Należy się spodziewać, że ze względu na to, iż wśród badanych przeważały osoby młode i dobrze wykształcone, odsetek osób bi- i homoseksualnych ukrywających swoją orientację w miejscu pracy jest jeszcze wyższy.

W ostatnim czasie, w wyniku procesu harmonizacji polskiego ustawodawstwa z dorobkiem prawnym Unii Europejskiej, władze polskie podjęły pewne działania mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na orientację seksualną. Wyrazem tego jest na przykład nowelizacja ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z dnia 20 grudnia 2002 roku, która zakazuje dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w dostępie do informacji o wolnych miejscach pracy, jak również w pośrednictwie pracy. Niedopełnienie standardów ustawy może spowodować nałożenie kary grzywny na jednostkę lub osobę zajmującą się pośrednictwem pracy. Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu została zastąpiona ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W myśl regulacji ustawy, zakazane jest formułowanie wymagań dyskryminujących przy wydawaniu przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców; kryteria te nie mogą zawierać wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, orientację seksualną. Ustawa wprowadza również zasadę równości, czyli zakazuje dyskryminacji m.in. ze względu na orientację seksualną w procesie pośrednictwa pracy realizowanym przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy. Przepisy nakładają na te instytucje obowiązek udzielania wszystkim poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Ustawa o promocji zatrudnienia



i instytucjach rynku pracy konstituuje również zasadę niedyskryminowania m.in. ze względu na orientację seksualną w poradnictwie zawodowym prowadzonym przez powiatowe urzędy pracy oraz centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy. Zasadą równości objęto także dostęp do szkoleń zawodowych dla osób bezrobotnych.

W czerwcu 2002 roku rozporządzeniem Rady Ministrów powołany został Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, który w swych kompetencjach posiadał zwalczanie dyskryminacji ze względu na orientację seksualną. Jego kompetencje miały obowiązywać do czasu utworzenia specjalnego urzędu administracji publicznej do spraw przeciwdziałania dyskryminacji wymaganego przez przepisy wspólnotowe, a szczególnie przez dyrektywę 2000/43/WE z dnia 20 czerwca 2000 roku. Niestety, urząd Pełnomocnika został zlikwidowany po dojściu Prawa i Sprawiedliwości do władzy, a jego kompetencje przeniesione zostały do innych urzędów, w tym Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, gdzie dzisiaj zwalczaniem dyskryminacji w zatrudnieniu zajmuje się Departament ds. Rodziny, Kobiet i Przeciwdziałania Dyskryminacji. Nadal trwają też prace nad urzędem, który w sposób kompleksowy zajmował się będzie przeciwdziałaniem dyskryminacji. W tym celu powstało już kilka projektów ustaw (m.in. projekt ustawy o równym traktowaniu), które w momencie pisania tego tekstu znajdowały się w pracach międzyresortowych.

Od 1 stycznia 2004 roku obowiązują nowe przepisy w kodeksie pracy, które zakazują dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną oraz zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepisy te zostały dostosowane do podobnych przepisów obowiązujących w systemie prawnym Unii Europejskiej.

Nowe prawo zakazuje również dyskryminacji w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleniu w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Ważną zmianą jest przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę, co oznacza, że to pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminował na przykład pracownicy będącej lesbijką. Wystarczy, gdy pracownik uprawdopodobni dyskryminację i złoży pozew do sądu.

Inną ważną regulacją wprowadzoną do kodeksu pracy jest tak zwana dyskryminacja pozytywna, zwana również wyrównawczą. Jej funkcja sprowadza się do zastosowania pozytywnych rozwiązań wobec grup dyskryminowanych w celu wyrównania ich sytuacji.

Jednym z pierwszych przypadków testowania nowego prawa antydyskryminacyjnego w zatrudnieniu była sprawa dyrektora Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli Mirosława Sielatyckiego, zwolnionego latem 2006 r. przez ówczesnego ministra edukacji narodowej Romana Giertycha z powodu wydania przez kierowany przez niego ośrodek podręcznika o prawach człowieka „Kompas”, zawierającego m.in. krótką wzmiankę o potrzebie przeciwdziałania dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej. Mirosław Sielatycki wygrał sprawę sądową.

Sejmowa Komisja Edukacji, Nauki i Młodzieży odrzuciła 7 stycznia 2004 roku zgłoszony przez posłów LPR projekt nowelizacji Karty Nauczyciela, który zakładał zakaz wykonywania zawodu nauczyciela przez osoby homoseksualne oraz osoby popierające równouprawnienie homoseksualistów. Argumentując ważność tej nowelizacji, poseł Ligi Polskich Rodzin Andrzej Fedorowicz uzasadniał: „Chodzi o to, aby zamknąć drogę do nauczania osobom, które publicznie deklarują swoją, jak to się ostatnio modnie określa, inną orientację seksualną. Naszym zdaniem, nie ma innej orientacji seksualnej, a są tylko dewiacje, są choroby”.

W opinii posłanki SLD Bronisławy Kowalskiej, która głosowała przeciw przyjęciu projektu, Polska jest państwem demokratycznym, w którym wszystkie mniejszości – narodowe, etniczne czy seksualne – powinny być szanowane. „Fundamentalizm religijny jest największym zagrożeniem demokracji. Proponuję, by z największym obrzydzeniem odrzucić ten projekt” – dodała.

Poseł Artur Zawisza uznał za niebezpieczny zakaz dyskryminacji gejów i lesbijek w polskim prawie pracy. „Pracodawca polski nie mógłby odmówić zatrudnienia w szkole praktykującemu lub karanemu pederastie” – ostrzegął poseł Prawa i Sprawiedliwości.

13 marca 2007 ówczesny wiceminister oświaty Mirosław Orzechowski poinformował, że Ministerstwo Edukacji Narodowej przygotowuje projekt zakazujący „propagowania homoseksualizmu i innych zбочeń w placówkach edukacyjnych”. Za łamanie zakazu dyrektorom szkół miało grozić dyscyplinarne wyrzucenie z pracy, grzywna lub ograniczenia wolności. Dwa dni później na antenie radia Tok FM zapowiedział zwolnienia z pracy nauczycieli, którzy ujawnią, że są osobami homoseksualnymi. W reakcji na zapowiedzi wiceministra wiele organizacji wystosowało protesty (między innymi: ZNP, Rzecznik Praw Obywatelskich, SLD, KPH i Lambda Warszawa, Amnesty International). Następnego dnia ówczesny wiceminister swoje słowa nawołujące do zwalniania nauczycieli o orientacji homoseksualnej wycofał, jednocześnie podtrzymując swoje zdanie na temat „propagowania homoseksualizmu” w szkole. 16 maja 2007 roku ów-

czesny minister oświaty Roman Giertych przedstawił projekt nowelizacji ustawy o systemie oświaty, w którym został zawarty zapis o „zakazie propagowania homoseksualizmu”. Zgodnie z deklaracją autorów, celem ustawy miało być uchronienie polskiego systemu oświaty przed treściami zagrożającymi prawidłowemu rozwojowi psychicznemu i moralnemu dzieci i młodzieży. Zdaniem Romana Giertycha „propaganda homoseksualna powinna być wyeliminowana z systemu oświaty. Ta ustawa nie ma na celu dyskryminowania kogokolwiek, lecz ma jedynie uchronić dzieci i młodzież przed propagandą zjawiska, które godzi w małżeństwo, rodzinę i podważa obowiązek szkoły przygotowania dzieci i młodzieży do wypełniania w życiu dorosłym obowiązków rodzinnych i obywatelskich. Szkoła, jako miejsce służące wychowaniu młodego człowieka do życia w rodzinie, nie może propagować zjawisk, obyczajów, przekonań, kultur, które podważają znaczenie małżeństwa i rodziny”. Jednocześnie podczas zwołanej konferencji przedstawiającej projekt ustawy porównał osoby homoseksualne do faszystów i komunistów i stwierdził, że istotą projektu jest to, by organizacje zajmujące się „propagowaniem homoseksualizmu” nie miały wstępu do szkół. Podczas innej konferencji Mirosław Orzechowski nazwał homoseksualność „szataństwem” godzącym w dobro polskiej rodziny i przyznał, że to on jest „inicjatorem zapisu w ustawie edukacyjnej o zakazie promowania tego rodzaju zachowań”. Projekt został m.in. skrytykowany przez ówczesną wiceminister pracy i polityki społecznej Joannę Kluzik-Rostkowską.

W marcu 2007 firma PBS DBA na zlecenie „Gazety Wyborczej” przeprowadziła sondaż, w którym pytano, czy respondenci zgadzają się z poglądami ministra Giertycha. Ze stwierdzeniem „W Europie narasta propaganda homoseksualna, dociera do coraz młodszych dzieci i osłabia rodzinę” zgodziło się 40% respondentów („zdecydowanie” lub „raczej”), a nie zgodziło się 56%. Aż 51% ankietowanych zgodziło się, że „trzeba ograniczyć propagandę homoseksualną, aby dzieci nie miały niewłaściwego spojrzenia na rodzinę” (nie zgodziło się 44%).

13 sierpnia 2007 roku Roman Giertych wraz ze swoim gabinetem (m.in. Mirosławem Orzechowskim) został odwołany z urzędów wicepremiera i ministra edukacji narodowej. Dymisja miała podłoże polityczne i była spowodowana zerwaniem koalicji parlamentarnej PIS-LPR-Samoobrona.

Homofobia dotyczy również hierarchii kościelnej. Od czasu do czasu pojawiają się w polskim Kościele katolickim pomysły mogące być bardzo groźne w konsekwencjach, a nawołujące do izolacji osób homoseksualnych. We wrześniu 2001 roku na łamach „Gazety Wyborczej” ukazał się wywiad z biskupem Tadeuszem Pieronkiem, w którym opowiedział się on za „izolacją osób homoseksualnych”, a w szczególności nauczycieli-gejów, dla

„bezpieczeństwa normalnego społeczeństwa“. Stowarzyszenie Kampania Przeciw Homofobii uznało wypowiedź biskupa za obraźliwą i skierowało doniesienie do prokuratury, która je odrzuciła, nie dostrzegając grupy społecznej, która mogłaby czuć się obrażona słowami biskupa. W 2003 roku słowa biskupa Pieronka zostały wykorzystane właśnie przez Ligę Polskich Rodzin w celu forsowania zapisów w nowelizowanej Karcie Nauczyciela zabraniających wykonywania zawodu nauczyciela przez osoby homoseksualne.

Przedstawiony powyżej opis sytuacji mniejszości gejowsko-lesbijskiej w zatrudnieniu pokazuje, jak skromną wiedzę posiadamy na ten temat. Potrzebne są dokładne badania dotyczące skali zjawiska dyskryminacji w sferze zatrudnienia osób homoseksualnych oraz orzecznictwo sądów w zakresie stosowania nowych przepisów zabraniających dyskryminacji ze względu na orientację seksualną. Może to być bowiem czynnikiem wpływającym na lepsze zrozumienie problemów gejów i lesbijek oraz ich sytuacji społecznej.

Często w różnych debatach jest podważane prawo gejów i lesbijek do żądania jakiegokolwiek równości i to dlatego, że rzekomo ją posiadają. Według zwolenników ideologii prawicowo-konserwatywnej osoby homoseksualne domagają się praw specjalnych, bo wszystkie inne mają zagwarantowane. Dochodzi do naturalizacji pojęcia rodziny, a wszystkie inne formy wspólnotowe przedstawiane są jako jej zagrożenie. Tym samym regulacja związków jednopłciowych zostaje uznana za podważenie podstawy naszej kultury, a pragnienie dziecka za czysty egoizm. Podważane są również dowody dyskryminacji osób homoseksualnych.

Następuje więc zawłaszczenie retoryki środowisk gejowsko-lesbijskich przez ich oponentów. Zwolennicy konserwatywnej ideologii przedstawiają swoje racje jako głos zdrowego rozsądku, trywializują i rozmywiają argumenty osób homoseksualnych poprzez przywołanie innych rzekomych mniejszości (nekrofilii, pedofili), które wkrótce mogą zacząć domagać się należnych praw. Według środowisk konserwatywnych dochodzi do paradoksu: „zdrowa większość musi bronić się przed niezdrową mniejszością“. Mniejszością nietolerancyjną, dyskryminującą innych, narzucającą własną wizję świata, afiszującą się.

Pomimo konstytucyjnych deklaracji o zagwarantowaniu pełnego poszanowania praw człowieka i jego godności oraz zapisów w znowelizowanym kodeksie pracy, polscy geje i lesbijki takowej ochrony doznają w stopniu daleko niezadowolającym. Można mieć jednak nadzieję, że w strukturach europejskich zmieni się nie tylko polskie prawo, ale i postrzeganie różnorodności kulturowo-obyczajowej, jako zjawiska nierozłącznego z pluralistyczną wizją społeczeństwa obywatelskiego, realizowa-

nego i rozumianego w jak najszerszym wymiarze. Regulacje prawne bowiem stanowią z jednej strony środek ochrony praw człowieka, ale z drugiej dają wiedzę o tym, czym prawa człowieka w ogóle są. Akceptacja społeczna, która w istotny sposób decyduje o codziennym życiu, często naśladuje wzorce z góry. Stąd też ważne jest, aby w aktach prawnych znalazły się wyraźne odniesienia do praw osób homoseksualnych.

*O autorze: **Robert Biedroń** jest absolwentem politologii i nauk społecznych na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie. Publikował m.in. w „Gazecie Wyborczej”, „Polityce”, „Trybunie”, „Rzeczpospolitej”. Pomysłodawca, założyciel i wieloletni prezes Kampanii Przeciw Homofobii.*



# Uregulowania unijne i krajowe w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu

*Karolina Kędziora*

Polskie Towarzystwo Prawa  
Antydyskryminacyjnego

Więcej informacji: [www.ptpa.org.pl](http://www.ptpa.org.pl)

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego to inicjatywa prawników, którzy swoje zainteresowania i codzienną działalność zawodową skupiają na kwestiach równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji. Prawo antydyskryminacyjne, a także samo zagadnienie równości to dziedzina ciągle mało znana i niestety, co ważne, niezbyt chętnie eksploatowana przez polskich prawników. Wraz z przystąpieniem Polski do struktur Unii Europejskiej zauważalna jest powolna, acz stabilna tendencja wzrostu liczby spraw o dyskryminację pojawiających się przed polskimi sądami. Powoli także wzrasta poziom świadomości sędziów orzekających w tego typu sprawach. Co ważniejsze, wydaje się, że podnosi się również poziom wrażliwości społecznej na to, czym jest dyskryminacja, jakie są jej przejawy, kto może paść ofiarą nierównego traktowania i jakie są dostępne instrumenty prawne pomocne w dochodzeniu naruszonych praw.

W swoim wystąpieniu skupię się przede wszystkim na rozwiązaniach antydyskryminacyjnych wprowadzonych niedawno do polskich przepisów prawa pracy. Trzeba bowiem pamiętać, że polskie regulacje antydyskryminacyjne prawa pracy to przede wszystkim efekt implementacji szeregu wspólnotowych dyrektyw równościowych:

- Dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy;
- Dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne;
- Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy;

■ Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

Na wstępie chcę zaznaczyć, że Polska dotychczas nie implementowała wielu wspólnotowych przepisów równościowych lub implementowała je w niepełny lub nieprawidłowy sposób. Dzięki wdrożeniu do naszego systemu prawnego unijnych rozwiązań w kodeksie pracy pojawiły się w końcu definicje dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego, zachęcania do dyskryminacji, czy też wiktymizacji. Niestety, również w treści tych definicji są błędy, które mogą utrudnić właściwe wykorzystanie przepisów nakazujących równe traktowanie w zatrudnieniu w praktyce. Należy pamiętać, że regulacje, definicje zawarte w dyrektywach wspólnotowych to minimum, które musi znaleźć odzwierciedlenie w prawie na poziomie krajowym. Ochrona przed dyskryminacją może zostać znacznie rozszerzona decyzją ustawodawcy krajowego i wybiec daleko poza standardy wyznaczone przez Unię Europejską i jej legislację, ale nie można jej ograniczyć w stosunku do treści dyrektyw. Niestety, okazuje się, że jeśli przyjrzymy się polskiemu ustawodawstwu antidyskryminacyjnemu, to nawet to minimum gwarantowane przez dyrektywy nie jest w pełni zrealizowane, a tym samym ochrona przed nierównym traktowaniem jest znacznie osłabiona.

W swojej prezentacji chciałabym skupić się przede wszystkim na dwóch dyrektywach antidyskryminacyjnych – tzw. Dyrektywie Rasowej, która zakazuje nierównego traktowania ze względu na rasę i pochodzenie etniczne w większości dziedzin życia, oraz na tzw. Dyrektywie Ramowej, regulującej zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu i pracy z takich powodów jak orientacja seksualna, niepełnosprawność, wiek i religia oraz przekonania.

Pozytywną informacją jest, że polskie prawo pracy wychodzi znacznie dalej niż dyrektywy antidyskryminacyjne, jeżeli chodzi o katalog przesłanek, na podstawie których zakazane jest nierówne traktowanie. Prawo wspólnotowe reguluje jedynie zakaz dyskryminacji z takich powodów jak płeć, rasa i pochodzenie etniczne, niepełnosprawność, wiek, orientacja seksualna, religia oraz pochodzenie. Art. 113 polskiego kodeksu pracy stanowi, że jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub



w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Jak widać, przepisy polskie idą znacznie dalej niż wymagają tego wspólnotowe dyrektywy antydyskryminacyjne, gdyż obejmują swoją ochroną wiele innych grup narażonych na nierówne traktowanie w zatrudnieniu. Co ważne, katalog przesłanek dyskryminacyjnych jest katalogiem otwartym (sformułowanie „w szczególności”), co oznacza, że także osoby niewymienione w przepisie mogą powoływać się na zakaz dyskryminacji (np. z powodu wyglądu, pochodzenia społecznego czy statusu rodzinnego) i dochodzić swoich praw w razie naruszenia ich poprzez nierówne traktowanie. W Polsce pojawiają się już pozwy o dyskryminację, których podstawą jest inna niż wymieniona w kodeksie pracy przykładowa przesłanka. Świadczyć to może o skuteczności tego otwartego katalogu zakazanych podstaw dyskryminacji.

Minusem regulacji równościowych w Polsce jest fakt, że ograniczone są one jedynie do stosunku pracy. To jeden z głównych zarzutów odnośnie niepełnej implementacji dyrektyw wspólnotowych do regulacji krajowych. Warto pamiętać, że prawo europejskie obejmuje swoją ochroną nie tylko tradycyjną umowę o pracę (stosunek pracy), ale także samozatrudnienie (działalność gospodarcza) oraz umowy cywilnoprawne – umowę o dzieło, zlecenia itd. Na gruncie prawa polskiego taka ochrona niestety nie jest zagwarantowana.

Co ważne, polskie prawo pracy gwarantuje ochronę przed dyskryminacją na etapie nawiązywania stosunku pracy, na etapie rozwiązywania tego stosunku, warunków zatrudnienia, jak i w dostępie do awansów, wynagrodzenia i szkoleń zawodowych.

Jeżeli chodzi o definicję dyskryminacji bezpośredniej, polski kodeks pracy reguluje, że dochodzi do niej wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Taka definicja zawiera oczywisty błąd. Należy pamiętać, że głównym założeniem dyskryminacji bezpośredniej jest konieczność porównania sytuacji osoby dyskryminowanej z porównywalną sytuacją hipotetyczną, obecną lub minioną, osoby, która takiego traktowania nie doświadczyła, a w przeciwieństwie do osoby, która podnosi zarzut dyskryminacji, nie posiada cechy prawnie chronionej. Czytając dosłownie przepisy polskie, pracownik może postawić pracodawcy zarzut dyskryminacji, powołując się na zachowanie dyskryminujące pracodawcy, do którego jeszcze nie doszło, ale według jego/jej przekonania z pewnością dojdzie. To ważny błąd, który powinien być jak najszybciej przez polskiego ustawodawcę naprawiony. Należy również dodać, że w przypadku dyskryminacji bezpośredniej istnienie dyskryminacji nie zależy od motywacji lub zamiaru osoby dyskryminującej – badaniu podlega

sam fakt mniej korzystnego potraktowania. Dla rozstrzygnięcia, czy do dyskryminacji bezpośredniej doszło, czy też nie, nie ma również znaczenia, czy sprawca dyskryminacji przyczynił się do nierównego traktowania świadomie, czy też przez nieświadomy błąd lub niedopatrzenie.

Dyskryminacja pośrednia pojawia się wtedy, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka może doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji osób określonego pochodzenia rasowego lub etnicznego, określonej religii, przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, płci. Pozornie neutralny przepis to taki, który na pierwszy rzut oka nie ma nic wspólnego z kategorią rasy, pochodzenia etnicznego, religii, niepełnosprawności, orientacji seksualnej itd. Jednak w efekcie stosowania takiego przepisu, kryterium lub praktyki dochodzi do nierównego traktowania określonej grupy. W myśl polskich przepisów kodeksu pracy, dyskryminacja pośrednia może być usprawiedliwiona „innymi obiektywnymi powodami”. Jest to niestety niepełna implementacja przepisu wspólnotowego odnoszącego się do dyskryminacji pośredniej. Przepisy dyrektyw zawierają o wiele więcej obostrzeń uniemożliwiających dyskryminację pośrednią, stanowiąc, że takie działanie można usprawiedliwić tylko wtedy, gdy taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Jak widać, definicja wspólnotowa jest bardziej szczegółowa i wymaga od pracodawcy większej precyzji odnośnie motywacji podejmowania działań różnicujących pracowników.

Molestowanie to kolejna forma dyskryminacji zdefiniowana we wspólnotowym i krajowym ustawodawstwie. Celem lub skutkiem molestowania jest naruszenie godności pracownika. Jednakże na gruncie prawa wspólnotowego mamy wyraźne zaznaczenie, że molestowanie jest zachowaniem niepożądanym. Niestety, polskie przepisy stanowią jedynie, że molestowanie to „zachowanie”. Odpowiedź na pytanie, czy doszło do molestowania, związana jest nierozzerwalnie z faktem, czy pracownik sprzeciwił się zachowaniu, które w jego subiektywnym odczuciu naruszyło jego godność. Takiego zapisu w polskich przepisach nie ma. Warto zaznaczyć, iż na sprzeciw mogą składać się nie tylko werbalne, ale i pozawerbalne formy ekspresji – czyli wyraźny sprzeciw wyrażony wprost, ale również płacz czy częste krótkie urlopy ofiary. Na gruncie dyrektyw antidyskryminacyjnych uregulowane jest także wprost, że określone zachowanie może być uznane za molestowanie, jeżeli miało związek z cechą prawnie chronioną – orientacją seksualną, rasą, płcią itd. Analizując przepisy prawa polskiego, należy stwierdzić, że definicja ta jest niepełna. Nie ma żadnego powiązania molestowania z cechami prawnie chronionymi. Ktoś może po-

wiedzieć, że taka definicja jest lepsza, gdyż jest szersza. Ale z drugiej strony, taka definicja, niebędąc powiązaną z przesłankami dyskryminacyjnymi, zatracą swój równościowy charakter i staje się przepisem dość ogólnym, przypominającym definicję mobbingu.

Kolejną ważną kwestią jest tzw. przerzucenie ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację. Zasadą jest, że to pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminował. Na nim spoczywa odpowiedzialność i ciężar wykazania, że działania podjęte przez niego nie miały charakteru nierównego traktowania. Ofiara dyskryminacji jest zobowiązana jedynie do uprawdopodobnienia, że działania noszące znamiona dyskryminacji miały miejsce. Nie będzie więc dla sądu wystarczające samo twierdzenie pracownika, że do dyskryminacji doszło. Pracownik jest zobowiązany do przedstawienia okoliczności, które uprawdopodobnią, że do dyskryminacji doszło.

Na koniec chciałabym powiedzieć o ważnym przepisie zakazującym tzw. działań odwetowych. Kodeks pracy stanowi, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. To stanowczo za mało. Na gruncie dyrektyw wspólnotowych każde działanie o charakterze odwetowym wymierzone w taką osobę będzie uważane za dyskryminację i będzie mogło stanowić podstawę roszczeń o dyskryminację. Działaniami chronionymi na gruncie prawa wspólnotowego są np. składanie skarg, prowadzenie postępowań związanych z dyskryminacją, udzielanie wsparcia oraz asystowanie innym osobom we wnoszeniu skarg bądź wszczynaniu postępowań. W ten sposób prawo zabezpiecza pozycję ofiary nierównego traktowania i jednocześnie jest zachętą do przeciwstawiania się praktykom dyskryminacyjnym.

Przepisy wspólnotowe nie zostały wdrożone do polskiego ustawodawstwa m.in. w zakresie utworzenia niezależnego organu ds. równego traktowania, czy też wprowadzenia zakazu dyskryminacji w dostępie do dóbr i usług, edukacji, opieki socjalnej. Jak widać, polskiego ustawodawcę czeka jeszcze dużo pracy, żeby zapewnić polskim obywatelom pełną ochronę przed dyskryminacją, zgodną ze standardami unijnymi.

*O autorce: Karolina Kędziora jest radczynią prawną, absolwentką Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, w latach 2003-2006 prawniczka Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka. Certyfikowana trenerka prawa antydyskryminacyjnego. Absolwentka Szkoły Prawa Amerykańskiego na Uniwersytecie Warszawskim i Szkoły Praw Człowieka przy Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka.*



# Działania nauczycielskich związków zawodowych na rzecz równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji

*Dorota Obidniak*

Związek Nauczycielstwa Polskiego

Więcej informacji: [www.znp.edu.pl](http://www.znp.edu.pl)

Związek Nauczycielstwa Polskiego jest jedynym polskim związkiem zawodowym, który zajmuje się problemami związanymi z dyskryminacją ze względu na orientację seksualną. Podejmując te kwestie, stara się zwracać uwagę nauczycieli na wpływ ich postaw i zachowań na kształtowanie tolerancji, zrozumienia i akceptacji wobec inności u ich uczniów i wychowanków.

Dotychczasowe działania ZNP w sferze przeciwdziałania homofobii i dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej to m.in. reakcje na zakazy Parad Równości i Marszów Równości – pokojowych zgromadzeń obywatelskich mających na celu demonstrację przeciwko dyskryminacji i nietolerancji. ZNP aktywnie protestowało także przeciwko polityce rządowej zmierzającej do wyeliminowania z treści nauczania tematyki związanej z orientacją seksualną, tolerancją oraz edukacją seksualną. Jedną z podstawowych aktywności Związku było i jest reagowanie na łamanie praw pracowników i ograniczanie tych praw ze względów światopoglądowych, czy też ze względu na ich orientację seksualną. Niestety, podkreślić w tym miejscu należy, że do ZNP przypadki dyskryminacji pracowników z powodu ich orientacji seksualnej zgłaszane są niezmiernie rzadko. Taka sytuacja jest symptomatyczna. Wydaje się jednak, że można ją wytłumaczyć w dość łatwy sposób. Inna niż heteroseksualna orientacja jest tematem tabu wśród polskiego społeczeństwa, a tym samym wśród polskich nauczycieli. Polscy nauczyciele, chroniąc swoją pozycję zawodową, niezmiernie rzadko mówią wprost o swojej homoseksualności, a to przekłada się na liczbę skarg na nierówne traktowanie.

Działania Związku Nauczycielstwa Polskiego przybierały głównie formę publicznych listów skierowanych do osób i instytucji publicznych w obronie dyskryminowanych mniejszości, a także prowadzenia regularnej korespondencji w tych sprawach z Rzecznikiem Praw Obywatelskich. ZNP na bieżąco również informuje międzynarodową społeczność o problemach związanych z łamaniem praw człowieka w Polsce. Problemy te przedstawiane są głównie na międzynarodowych forach skupiających nauczycielskie

(i nie tylko) związki zawodowe – Europejski Komitet Związków Zawodowych Oświaty i Nauki (European Trade Union Committee) oraz Międzynarodówkę Nauczycielską (Education International). Co ważne, Związek Nauczycielstwa Polskiego aktywnie włącza się we współtworzenie międzynarodowego lobbingu w obronie dyskryminowanych grup, w tym osób LGBT.

Działania podejmowane przez ZNP na rzecz osób LGBT przyjmują różne formy – od organizowania specjalistycznych międzynarodowych seminariów i zespołów roboczych ds. równości, poprzez regularne prezentowanie sytuacji w Polsce na międzynarodowych konferencjach, aktywny udział w badaniach nad sytuacją osób o LGBT prowadzonych przez EI i ETUCE, aż do demonstracji i ulicznych protestów przeciwko dyskryminującej polityce rządzących.

Ważnym i nowatorskim rozwiązaniem wprowadzającym instytucjonalną troskę w zakresie wdrażania zasady równości i niedyskryminacji było powołanie sekcji ds. równości przy Zarządzie Głównym ZNP. W sprawach codziennych i bieżących ZNP współpracuje także z polskimi organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz równości osób LGBT, głównie ze Stowarzyszeniem Kampania Przeciw Homofobii. Warto podkreślić, iż Związek bierze udział w pracach i projektach innych instytucji służących popularyzacji postawy tolerancji i równości.

Związek Nauczycielstwa Polskiego ma w swoich najbliższych planach aktywną współpracę z partiami politycznymi obecnymi w Parlamencie w celu opracowania podstaw i wprowadzenia do szkół nowoczesnej i wolnej od stereotypów powszechnej edukacji seksualnej. W ramach edukacji seksualnej w szerokim rozumieniu (gender education) należy przekazywać także wiedzę o kulturowych uwarunkowaniach związanych z płcią biologiczną, kwestiach równości płci, szczególnie w aspekcie podejmowanych ról społecznych, przysługujących praw, funkcjonujących stereotypów i uprzedzeń; orientacji seksualnej jako jednej z cech indywidualnych, warunkujących funkcjonowanie społeczne; płci i orientacji seksualnej jako czynników zagrożenia wykluczeniem społecznym. Warto podkreślić, iż ZNP stoi na stanowisku, że nowoczesna edukacja seksualna powinna być bezwzględnie przywrócona w polskich szkołach.

Ważnym przedsięwzięciem będzie również włączenie się w akcje świadomościowe podnoszące wiedzę społeczeństwa polskiego w zakresie tolerancji i niedyskryminacji. Jedną z takich akcji będzie sfinansowany przez Komisję Europejską projekt o nazwie „ethnoBUS”, a jego głównymi założeniami będą dotarcie do społeczności mniejszych ośrodków z pozytywnym przekazem na temat mniejszości narodowych i etnicznych oraz pokazanie, jak ich kultury wzbogacają społeczeństwo, które współtworzą, a także zachę-

cenie do dyskusji na temat równości w obszarach przynależności etnicznej, wyznania, orientacji seksualnej, płci, wieku i niepełnosprawności. Głównym zadaniem ZNP w tym projekcie będzie m.in. stworzenie sieci kontaktów obejmujących szkoły w mniejszych miejscowościach, wskazanie instytucji i ekspertów, opracowanie programu szkolenia edukatorów i materiałów szkoleniowych, udział w szkoleniu edukatorów, przygotowanie zestawu lektur do biblioteczki „ethnoBUSa”. Co ważne, publikacje Kampanii Przeciw Homofobii oraz podręcznik Rady Europy do nauczania o prawach człowieka „Kompas” będą jednymi z ważniejszych pozycji w tej biblioteczce.

Deklaracja Etyki Zawodu nauczyciela to kolejne niezmiernie ważne przedsięwzięcie ZNP w zakresie upowszechniania zasady równości i nie-dyskryminacji. Deklaracja ta jest dokumentem opracowanym przez Międzynarodówkę Edukacyjną, a jej organizacje członkowskie zobowiązały się do wdrożenia jej zapisów na poziomie krajowym. ZNP opracowało cały program związany z wdrożeniem tej deklaracji w Polsce. Uznano bowiem, iż zmierzenie się polskiego nauczyciela z sytuacją, kiedy np. uczeń ujawnia swoją homoseksualność w szkole, wymaga odpowiedniego przygotowania, także etycznego. Co ważne, duży nacisk w tych działaniach położony został na uświadomienie polskim nauczycielom, że autonomia i wolność nauczania i rozmawiania z uczniami na różne, nawet kontrowersyjne tematy jest niezmiernie wysoką wartością. Taka swoboda jest również chroniona na gruncie międzynarodowych zobowiązań Polski w tym zakresie. Projekt Etyka Zawodu Nauczyciela ma na celu między innymi zachęcenie polskich pedagogów do odważnego poruszania wszystkich tematów z młodzieżą, a także odważnej i zdecydowanej obrony wolności przekonań i poglądów.

*O autorce: Dorota Obidniak jest koordynatorką ds. międzynarodowych i projektów edukacyjnych w Zarządzie Głównym Związku Nauczycielstwa Polskiego.*





# Sytuacja osób homo- i biseksualnych w zatrudnieniu

*Lech Uliasz*

*Kampania Przeciw Homofobii*

Dyskryminację ze względu na orientację seksualną w miejscu pracy należy rozpatrywać w szerszym kontekście społecznym. Według ostatniego raportu „Sytuacja społeczna osób biseksualnych i homoseksualnych w Polsce. Raport za lata 2005 i 2006 pod redakcją Marty Abramowicz” wynika, że przemoc fizyczna wobec lesbijek i gejów w Polsce jest częstym zjawiskiem. Blisko 17,6% badanych respondentów wskazało, że padło ofiarami przemocy fizycznej. Osoby badane najczęściej mówiły o szarpaniu, kopnięciach, uderzeniach, pobiciach, a także o przemoc seksualnej czy atakach z bronią. Jeszcze gorzej rysuje się sytuacja, jeśli chodzi o przemoc psychiczną (zaczepki słowne, obrażanie, pogrożki, poniżanie, itd.), której doświadczyła ponad połowa badanych (51%).

Dane te wskazują, że przemoc wobec gejów, lesbijek jest w Polsce czymś powszechnym – zarówno w domu, jak i na ulicy, w szkole, czy też w miejscu pracy.

Inną kwestią jest to, że lesbijki i geje w Polsce wciąż bardzo często ukrywają swoją orientację seksualną. W 2005 roku CBOS zadał pytanie „a czy zna Pan/Pani osobiście geja lub lesbijkę?”. 83% ankietowanych odpowiedziało negatywnie. Dla porównania – w tym samym czasie jedynie połowa ankietowanych Czechów twierdziła, że nigdy nie poznała żadnej osoby homoseksualnej. Ze wspomnianego raportu Kampanii Przeciw Homofobii i Lambdy Warszawa wynika, że większość osób badanych w pełni (34,2%) bądź przed większą częścią pracowników (51,4%) ukrywa swoją orientację seksualną.

Powszechnym stwierdzeniem jest, że orientacja seksualna powinna być prywatną sprawą. Pogląd ten jest również częsty wśród samych gejów i lesbijek. Jednakże twierdzenie to głównie dotyczy orientacji homoseksualnej, nie dotyczy natomiast osób heteroseksualnych, które informują, często nieświadomie, o swojej orientacji niemalże na każdym kroku. Takim przykładem opowiadania o sobie może być na przykład stawianie zdjęć swoich

dzieci, męża, żony na biurku, czy też historie o tym, kto z kim spotkał się na randce. Falszywe jest stwierdzenie, że w pracy się pracuje, a nie rozmawia o życiu prywatnym. Nie można zupełnie wyeliminować czynnika ludzkiego. Byłoby to nawet niewskazane, by ludzie rozmawiali jedynie o pracy w miejscu pracy. Niestety, nie wszyscy mają przywilej komfortowego odpowiadania na pytania dotyczące życia osobistego. Nie tylko lesbijki i geje spotykają się z trudnymi pytaniami, na które muszą odpowiadać wymijająco, ale również rodzice osób homoseksualnych, którzy są również zasypywani pytaniami, kiedy ich córka czy syn znajdzie sobie męża lub żonę. Oczywiście nasuwa się pytanie, czemu osoby homoseksualne nie mówią o swojej orientacji. Z pewnością wynika to z tego, że dowcipy dotyczące gejów i lesbijek, czy też pogardliwe, czasem wręcz nienawistne opinie pojawiają się bardzo często w naszym społeczeństwie – niezależnie od wykształcenia głoszących je osób czy rodzaju wykonywanej przez nie pracy. Z mową nienawiści możemy spotkać się zarówno wśród osób wykonujących prace fizyczne, jak i pracowników na przykład kancelarii prawnej.

Kwestią trudną do zbadania może być, w jakim stopniu ukrywanie swojej (homo)seksualności w pracy wpływa na jakość wykonywanej pracy. Jednak można przypuszczać, że osoby, które ukrywają swoją orientację, mają problemy z dobrym nawiązywaniem kontaktów z innymi pracownikami, czy też pracodawcami. Wkładają więcej energii w ukrywanie swojej orientacji seksualnej niż w wykonywaną pracę.

Według raportu KPH i Lambdy Warszawa około 10% osób, zarówno ukrywających, jak i nieukrywających swojej orientacji w miejscu pracy, doświadczyło gorszego traktowania – zwolnień, braku możliwości awansu, czy też odmowy zatrudnienia.

W sondażu przeprowadzonym dla „Gazety Wyborczej” w listopadzie 2007 roku postanowiono sprawdzić, jak wygląda poziom tolerancji Polek i Polaków. Badanie to, przez niebezpośrednie pytanie, miało sprawdzić opinie ankietowanych dotyczące poszczególnych grup społecznych. Zadano pytanie: „Czy Twoim zdaniem Polacy zgodziliby się mieć za szefa...” i tu zostały wymienione różne kategorie związane z wiarą, płcią, pochodzeniem etnicznym i narodowym, niepełnosprawnością oraz również z orientacją seksualną. Większość ankietowanych zgodziła się, że Polacy nie mieliby problemów z zaakceptowaniem szefa, który jest kobietą, szefa katolika, który podkreśla swoją religijność, szefa Polaka urodzonego w USA, czy też szefa na wózku inwalidzkim. Inaczej wygląda sytuacja, jeśli chodzi o osoby, które były pacjentami szpitala psychiatrycznego, osobami karanymi w przeszłości czy gejami lub lesbijkami. W tych przypadkach badani uznali, że Polacy nie zaakceptowaliby takich osób jako szefów.

Wnioski płynące z powyżej przedstawionych danych są takie, że być może gdyby więcej osób ujawniało swoją orientację, akceptacja społeczna wobec gejów i lesbijek wzrosłaby. Lesbijka czy gej nie byłiby już jedynie bezosobowymi postaciami z mediów czy bohaterami niewybrednych dowcipów, ale stali się koleżankami i kolegami z pracy czy członkami naszych rodzin. Żeby jednak taka sytuacja nastąpiła, osoby homoseksualne i biseksualne muszą mieć większe poczucie bezpieczeństwa. Uzasadniona obawa przed tym, by nie zostać ofiarami dyskryminacji, jest wciąż bardzo silna wśród polskich gejów i lesbijek.

Sytuację zarówno lesbijek i gejów, jak i przedstawicieli innych grup mniejszościowych, mogłyby poprawić szkolenia i warsztaty antydyskryminacyjne organizowane w prywatnych firmach i instytucjach publicznych. Takie działania są już normą w krajach Europy Zachodniej. W Polsce wciąż uważane są za pewnego rodzaju fanaberię, a pracodawcy nie rozumieją jeszcze, że pracownik, który czuje się bezpiecznie i komfortowo, pracuje dużo bardziej efektywnie. Miejmy nadzieję, że szkolenia z gender mainstreamingu oraz edukacja o różnorodności staną się częścią polityki każdego przedsiębiorstwa i każdej instytucji w Polsce.

*O autorze: **Lech Eliasz** jest studentem ostatniego roku w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych na Uniwersytecie Warszawskim, od 2007 roku członek Zarządu Kampanii Przeciw Homofobii.*



# Związki zawodowe i równouprawnienie osób LGBT. UNISON: studium przypadku

*Craig Nelson*

*UNISON*

Więcej informacji: [www.unison.org.uk/out](http://www.unison.org.uk/out)

## Związki zawodowe i równouprawnienie osób LGBT

UNISON: studium przypadku

Craig Nelson  
Współprzewodniczący  
Komitetu LGBT UNISON

## Związki zawodowe w Wielkiej Brytanii

- Centralne biuro związków zawodowych – Trade Union Congress (TUC).
- Wiele niezależnych związków zawodowych, zazwyczaj z podziałem na zawody/przemysły. Istnieją również związki niewyspecjalizowane.
- Z połączenia związków powstało kilka najbardziej liczących się związków zawodowych.

## Informacje o UNISON

- Powstał w 1993 z połączenia trzech związków sektora publicznego.
- Ważny związek w sektorze zdrowia i administracji lokalnej.
- Jest przedstawicielem różnych zawodów sektora publicznego – asystentów, nauczycieli, policjantów, pracowników energetyki.
- Liczy około 1,3 miliona związkowców.

## Struktura UNISON

- Coroczna konferencja narodowa decyduje o polityce UNISON.
- Główne sektory mają własne coroczne konferencje (sektor publiczny, zdrowia).
- Przedstawicielstwo lokalne (zazwyczaj wokół zakładu pracy) nazywa się oddziałem. Wybiera swój komitet oddziałowy, który spotyka się we własnym gronie.
- Istnieją powołane z własnej inicjatywy grupy do spraw kobiet, osób czarnonoskórych i LGBT.

## Więcej o UNISON

- Sekcja funduszy politycznych, która wspiera Partię Pracy. Związkowcy mają prawo być członkami tej partii.
- Uczestnicy TUC (również struktury TUC zajmujące się równouprawnieniem).

## TUC

- Większość związków zawodowych jest członkami TUC.
- Odbywa się coroczny zjazd TUC – dla przedstawicieli różnych związków zawodowych.
- TUC organizuje coroczną konferencję ds. osób LGBT. W TUC jest również komitet ds. LGBT, który ma prawo składać wnioski do rady TUC.

## Równouprawnienie osób LGBT w UNISON

- 12 regionalnych grup LGBT.
- Małe grupy LGBT w oddziałach.
- Narodowy komitet LGBT złożony z przedstawicieli regionalnych (2 osoby/region). Przedstawiciele osób niepełnosprawnych, czarnoskórych, biseksualnych i transpłciowych.
- Coroczna konferencja LGBT, podczas której 100-200 delegatów debatuje nad wnioskami.



## Równouprawnienie osób LGBT w UNISON

- Grupa LGBT przedkłada dwa wnioski na corocznej konferencji i na konferencji z każdego z sektorów.
- Komitet ds. współpracy na rzecz równouprawnienia może spotykać się z reprezentantami NEC i innych grup.
- UNISON wprowadził plan równościowy promujący równouprawnienie ze względu na rasę, płeć, zdolności psychoruchowe, religię, orientację seksualną, identyfikację płciową i niskie wynagrodzenie.

## Nasze działania na rzecz równouprawnienia osób LGBT

- Pomoc w negocjacjach w oddziałach.
- Wsparcie parad równości.
- Wsparcie prawne.
- Kampanie na rzecz przestrzegania przepisów.
- Kampanie na rzecz poprawy prawa.
- Kampanie międzynarodowe i wsparcie między związkami.
- Współpraca z rządem (i Partią Pracy) przy projektach międzynarodowych.

## Nasze cele

- Regulacje prawne ds. równości powinny skutecznie walczyć z dyskryminacją i przejawami nękania.
- Warunki pracy powinny być przyjazne dla osób LGBT.
- Nasz związek musi być wszechstronnie przyjazny dla osób LGBT.
- Osoby LGBT muszą być widoczne na wszystkich szczeblach związku.
- Równouprawnienie dotyczy wszystkich.

## Współpraca międzynarodowa

- Członkostwo w ILGA i ILGA-Europe.
- Przez TUC członkostwo w międzynarodowych związkach zawodowych – ETUC, ITUC, Federacje (Public Services International – PSI).
- EI-PSI Forum LGBT.
- Współpraca z rządami na rzecz równouprawnienia osób LGBT na szczeblu międzynarodowym.

## Od czego się zaczęło?

- Wnioski o równouprawnienie były składane na konferencjach w latach 70-tych i 80-tych XX wieku.
- Aktywiści LGBT zaczęli działać wewnątrz Partii Pracy i zaczęli zakładać grupy wewnątrz związków zawodowych.
- Wnioski na temat równouprawnienia w Partii Pracy wymagały wsparcia związków zawodowych.
- Założenie sieci wsparcia dla osób LGBT.

## Działania w przeszłości

- Dyskryminacja w dostępie do dóbr i usług.
- Dostęp do IVF dla lesbijek.
- Związki Partnerskie:
  - wnioski do konferencji LGBT,
  - wnioski do krajowej konferencji UNISON,
  - kampania wewnątrz Partii Pracy,
  - współpraca z grupami aktywistów LGBT.

## 1988

- Dolna granica wieku przyzwolenia 21 dla gejów, 16 dla osób heteroseksualnych.
- Prawo zabraniające promocji homoseksualizmu w szkołach.
- Prawo zabraniające przyjmowania gejów do wojska.
- Brak regulacji związków jedнопłciowych.
- Brak praw antydyskryminacyjnych w dostępie do dóbr i usług.
- Nieprzyjazny rząd.
- Nieprzyjazna prasa.

## 2008

- Związki partnerskie równe małżeństwom.
- Brak zakazu nauczania w szkołach o związkach jedнопłciowych.
- Prawa zakazujące dyskryminacji w pracy oraz dostępie do dóbr i usług.
- Rozpoznanie osób transpłciowych.
- Dostęp do adopcji dla związków jedнопłciowych.
- Komisja do spraw równości i praw człowieka walczy o równouprawnienie osób LGBT.
- Rząd Wielkiej Brytanii walczy o prawa LGBT.

## Czego się nauczyliśmy?

- Na początku nie było łatwo.
- Małe kroki są ważne i potrzebne.
- Należy zwracać uwagę na grupy odpowiedzialne za podejmowanie decyzji:
  - konferencje krajowe,
  - zebrania komitetów,
  - we wnioskach na temat równouprawnienia trzeba wspominać o orientacji seksualnej.
- Lokalni reprezentanci powinni mieć możliwość walki z dyskryminacją na swoich szczeblach.
- Budowa współpracy i widoczności osób LGBT wewnątrz związków.

## Sugestie

- Tworzenie współpracy między związkami.
- Warto się dowiedzieć, gdzie istnieją już dobre regulacje dla osób LGBT.
- Warto tworzyć nieformalne grupy LGBT.
- Warto zachęcać osoby LGBT, żeby zrzeszały się w związkach zawodowych.
- Warto znaleźć wsparcie wewnątrz związków i partii politycznych.

## Więcej informacji

Craig Nelson  
[craig.nelson10@ntlworld.com](mailto:craig.nelson10@ntlworld.com)

Strona internetowa UNISON LGBT  
[www.unison.org.uk/out](http://www.unison.org.uk/out)

National LGBT - rzecznik ds. równości.  
Carola Towle  
[c.towle@unison.co.uk](mailto:c.towle@unison.co.uk)

# Równouprawnienie osób LGBT: Zadanie dla związków zawodowych

*Silvan Agius*

*ILGA-Europe (Europejski Region  
Międzynarodowego Stowarzyszenia  
Lesbijek i Gejów)*

*Więcej informacji: [www.ilga-europe.org/europe/campaigns\\_projects/trade\\_unions\\_lgbt\\_equality](http://www.ilga-europe.org/europe/campaigns_projects/trade_unions_lgbt_equality)*

*W tej publikacji poznamy wyniki połączonych prac aktywistów: lesbijek, gejów, biseksualistów i osób transpłciowych (LGBT), którzy swoją pracą w związkach zawodowych przyczynili się do szerzenia idei równouprawnienia osób LGBT w pracy. Pokażemy również działania pionierskich związków zawodowych, których aktywność i strategia rozwoju sprawiają, że w niedalekiej przyszłości praca na rzecz równouprawnienia osób LGBT stanie się ważną częścią polityki większości związków zawodowych. Dzięki nim prawa osób LGBT coraz częściej stają się prawami związków zawodowych.*

## ■ Wstęp

Zanim przejdziemy do tematu debaty, warto odpowiedzieć na dwa ważne pytania: Dlaczego związki zawodowe? Co mają one wspólnego z prawami osób LGBT?

Związki zawodowe istotnie przyczyniają do walki o prawa pracownicze – przy użyciu układu zbiorowego pracy i innych mechanizmów. Dlatego właśnie współpraca środowiska LGBT ze związkami zawodowymi jest oczywistą drogą do osiągnięcia równouprawnienia w pracy i wprowadzenia przepisów antydyskryminacyjnych, które będą przestrzegane w miejscu pracy. Oczywiście jest, że prawa osób LGBT są również prawami związków zawodowych. Pracownicy LGBT, tak jak pozostali zatrudnieni, stanowią część związków zawodowych i mają prawo spodziewać się, że ich potrzeby będą uwzględniane podczas procedowania w zamian za ich oddanie i uiszczanie opłat członkowskich.

## ■ Rys historyczny

W 1969 roku ulicami Nowego Jorku wstrząsnęły zamieszki Stonewall, które są punktem zwrotnym w historii ruchu LGBT. Zamieszki przyczyniły się do jego upolitycznienia, a wielu dotąd ukrywających się przedstawicieli

środowiska LGBT zaczęło aktywnie zaznaczać swoją obecność w przestrzeni publicznej. Niektórzy działacze zaczęli zakładać grupy LGBT w swoich związkach zawodowych, których celem było zaklasyfikowanie orientacji seksualnej jako mniejszości dyskryminowanej w miejscu pracy. Na początku grupy te walczyły głównie o prawa gejów i lesbijek, ale po dyskusjach wewnątrz środowiska postanowiono zająć się również problemami biseksualistów i osób transpłciowych.

W tym miejscu należy przyznać, że rozwój grup LGBT w związkach zawodowych był powolny i najczęściej pojawiał się jako pionierska inicjatywa indywidualna lub małej grupki osób, które z determinacją walczyły o rozpoznanie praw osób LGBT w swoich związkach zawodowych. W Europie pierwsze grupy pojawiły się w krajach zachodnio-północnych, takich jak Wielka Brytania, Holandia i Niemcy. Zazwyczaj pojawiały się w sektorze publicznym, w szczególności edukacyjnym, które w tamtych czasach były bardziej otwarte i gotowe na podjęcie debaty na temat różnorodności. Dobrym przykładem takiego związku zawodowego jest niemiecki Państwowy Związek Zawodowy ÖTV<sup>1</sup>, w ramach którego założono grupę LGBT już w 1978 roku.

Na początku, działania i żądania związkowych grup LGBT były bardzo zbliżone do żądań szeroko rozumianego ruchu LGBT – były to uchylenie przepisów penalizujących niepubliczne i dobrowolne akty homoseksualne, walka o widoczność gejów i lesbijek oraz walka z dyskryminacją i uprzedzeniami w miejscu pracy.

Warto wspomnieć, że grupy LGBT ÖTV, Abvakabo (Holandia) oraz NALGO (obecnie UNISON) rozpoczęły współpracę międzynarodową już na początku lat dziewięćdziesiątych. W 1993 podjęły wspólne działania lobbingowe podczas konferencji Public Service Union w Helsinkach, składając wnioski mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji lesbijek i gejów w miejscu pracy.

## ■ Zmiany na poziomie krajowym i międzynarodowym

### Zmiany na poziomie krajowym

UNISON (Wielka Brytania), Ver.di (Niemcy) i inne pionierskie związki zawodowe już od dawna walczą o prawa swoich homoseksualnych i transpłciowych członków. Ich wysiłki na poziomie krajowym walczyły się do prac międzynarodowych związkowców, którzy z determinacją walczą o równouprawnienie ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową.

1. ÖTV dołączył do Ver.di z innymi związkami zawodowymi w 2001 roku.



Po latach walki o prawa pracowników LGBT wewnątrz każdej z wymienionych wyżej organizacji część z nich współpracuje obecnie z innymi europejskimi związkami zawodowymi, które wykazują zainteresowanie rozwiązaniem problemów osób LGBT, ale nie dysponują wystarczającymi środkami i doświadczeniem, żeby sprostać im bez pomocy z zewnątrz. Dobrym przykładem takiego działania jest pomoc związków UNISON Ver.di, Abvakabo (Holandia), AoB (Holandia) i GEW (Niemcy) i innych, które współpracują z polskimi związkami zawodowymi od 2007 roku.

## Zmiany na poziomie międzynarodowym

### *a. Public Service International<sup>2</sup> (PSI) i Education International<sup>3</sup> (EI)*

Problemy osób LGBT nie omawiano oficjalnie i były one rozpoznawane przez międzynarodowe związki zawodowe aż do 1993<sup>4</sup> roku, gdy Public Service International podczas Dwudziestego Piątego Międzynarodowego Kongresu podjął uchwałę (uchwała Nr 27<sup>5</sup>) dotyczącą zatrudnienia gejów i lesbijek. Oto główne założenia i sugestie:

- Zrzeszeni w PSI popierają aktywnie działania gejów i lesbijek zrzeszonych w związkach zawodowych, których celem jest zapobieganie i walka z dyskryminacją w miejscu pracy.
- Zrzeszeni stanowczo potępiają jakiegokolwiek przejawy dyskryminacji, jednocześnie piętnując ich występowanie przez wprowadzanie odpowiednich przepisów.
- Zrzeszeni umieszczają zapisy (klauzule) antydyskryminacyjne w swoich uchwałach i dążą do włączenia ich do uchwał pracodawców.
- Zachęca się zrzeszonych do lobbingu na poziomie krajowym, mającego na celu wprowadzenie ustaw gwarantujących ochronę gejów i lesbijek przed dyskryminacją i prześladowaniem, jak również znoszących wszelkie przepisy kodeksu karnego, które traktują gejów i lesbijski inaczej niż osoby heteroseksualne.

2. Międzynarodowy Związek Zawodowy Służb Publicznych <http://www.world-psi.org/Template.cfm?Section=Home>

3. Międzynarodowy Związek Zawodowy Pracowników Sektora Oświatowego

4. Po latach działań lobbingowych ze strony NALGO (Wielka Brytania), ÖTV (Niemcy) oraz ABVAKABO (Holandia) (więcej na stronie <http://home.concepts.nl/~od17539/c1993.htm> wersja angielska)

5. Uchwała Nr 25 dostępna jest pod adresem: [http://www.world-psi.org/Content/ContentGroups/English7/Equality\\_and\\_Rights/Equality\\_equality\\_diversity1/LGBT/en\\_congressresolution\\_1993.pdf](http://www.world-psi.org/Content/ContentGroups/English7/Equality_and_Rights/Equality_equality_diversity1/LGBT/en_congressresolution_1993.pdf)

(wersja anglojęzyczna)

■ Zachęca się zrzeszonych do lobbingu na poziomie krajowym w celu rozpoznania prawa do azylu dla osób, które o niego występują, podając jako powód prześladowanie w kraju ojczystym z powodu orientacji seksualnej.

■ Sekretariat PSI zbiera i udostępnia informacje na temat działań mających na celu walkę i przeciwdziałanie dyskryminacji gejų i lesbijek w pracy. Informacje te będą dostępne w formie publikacji albo podczas spotkań na poziomie lokalnym.

■ Kongres zatwierdza uchwałę Konferencji Kobiet PSI z 1992 roku, która wzywa do utworzenia stanowiska Komisarza ds. Równouprawnienia. Ustala się, że będzie on zajmował się wszelkimi przejawami dyskryminacji, w tym z powodu niepełnosprawności, orientacji seksualnej, płci i rasy.

■ Regionalne sekretariaty PSI będą rozpowszechniały informacje na temat praw pracowników homoseksualnych przez Regionalne Fora Związków Zawodowych. Działania te mają na celu wprowadzenie przepisów antydyskryminacyjnych w niepublicznych związkach zawodowych.

■ Informacje na temat regulacji i przepisów dotyczących gejų i lesbijek zostaną dołączone do materiałów szkoleniowych PSI i związków w nim zrzeszonych.

■ PSI rozpocznie współpracę z międzynarodowymi i krajowymi organizacjami, takimi jak Organizacja Narodów Zjednoczonych i jej oddziały krajowe, Międzynarodowe Stowarzyszenie Pracowników i Komisja Europejska, celem zapobiegania i walki z dyskryminacją prawną lesbijek i gejų.

■ Sekretariat PSI zobowiązuje się aktywnie wspierać członków w sprawach, w których zostaną naruszone prawa człowieka, w tym gejų i lesbijek.

Education International<sup>6</sup> zajęła oficjalne stanowisko w 1998 roku, przyjmując uchwałę w sprawie ochrony praw gejų i lesbijek zatrudnionych w Sektorze Oświaty. Oświadczone, że:

■ EI chroni prawa wszystkich nauczycieli i uczniów.

■ Dyskryminacja z powodu orientacji seksualnej jest naruszeniem praw człowieka.

6. Education International <http://www.ei-ie.org/en/index.php>

- Zachęca się rządy krajów organizacji zrzeszonych do dołączenia we wszelkich deklaracjach i oświadczeniach dotyczących praw człowieka informacji, że dyskryminacja z powodu orientacji seksualnej jest łamaniem praw człowieka.
- Zrzeszeni w EI będą wspierali prace walczące z uprzedzeniami, dyskryminacją i prześladowaniem ze względu na orientację seksualną. Realizacja tego celu powinna być rolą każdego nauczyciela.
- Podjęte zostaną działania lobbingsowe, których celem będzie wprowadzenie przepisów antydyskryminacyjnych i jednakowego traktowania nauczycieli i uczniów bez względu na ich orientację seksualną.
- Wszyscy zrzeszeni dołączą do swoich dokumentów i procedur przepisy dotyczące walki z dyskryminacją z powodu orientacji seksualnej.
- EI będzie wspierało nauczycieli, których prawem jest nieukrywanie swojej orientacji seksualnej w pracy.
- Wszelkie przejawy dyskryminacji w sektorze oświaty z powodu orientacji seksualnej będą dokumentowane. Dotyczy to takich przejawów jak odmowa awansu, zwolnienie z pracy, nieuzasadnione przeniesienie, nierówne traktowanie w pracy, jak również prześladowanie i przemoc skierowana przeciwko lesbijkom i gejom, którzy są nauczycielami lub pracują w sektorze edukacyjnym.

PSI i EI wspólnie walczą o prawa osób LGBT. W 2003 roku EI i Public Services International (PSI) powołały pierwsze międzynarodowe forum pracowników LGBT, które pełni funkcję komitetu doradczego dla Zarządu EI i Komitetu PSI. Pierwsze spotkanie forum odbyło się w Brazylii (lipiec 2004). W trakcie spotkania przedstawiciele EI i PSI ogłosili deklarację<sup>7</sup> z rekomendacjami dla International Labour Organisation (ILO), UNESCO i Edukacja dla Wszystkich (EFA), UNAIDS, organizacji pozarządowych, rządów oraz członków EI i PSI. Drugie spotkanie forum odbyło się w Austrii we wrześniu 2007 roku. Wystąpiono z następującymi zaleceniami:

---

7. [http://www.world-psi.org/TemplateEn.cfm?Section=LGBT\\_Workers&Template=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm&ContentFileID=10453](http://www.world-psi.org/TemplateEn.cfm?Section=LGBT_Workers&Template=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm&ContentFileID=10453)

Delegaci drugiego forum EI/PSI do spraw osób LGBT w Wiedniu potwierdzają ważność deklaracji z Porto Alegre, dostrzegają dotychczasowe działania na rzecz ich wprowadzenia. Zaleca się, by EI i PSI kontynuowały prace nad implementacją zaleceń przedstawionych w tamtych dokumencie, jednocześnie koncentrując się na następujących kwestiach:

- a. Rewizja struktury organizacyjnej i działalności Komisji Nadzorującej.
- b. Zachęcanie do korzystania z publikacji „Trade Unionists together for LGBT Rights“.
- c. Wzmocnienie i usprawnienie działań związanych z prawami osób LGBT na poziomie regionalnym.
- d. Wspieranie i promocja projektów i inicjatyw partnerskich wśród członków.
- e. Promowanie i zmiana strony internetowej, celem uwzględnienia między innymi punktów:
  - i. Najlepsze praktyki w pracy.
  - ii. Układ zbiorowy pracy.
  - iii. Efektywne działania prawne.
- f. Kontynuowanie i polepszanie współpracy z ILO i innymi organizacjami międzynarodowymi.
- g. Poprawa i widoczniejsze promowanie równości osób transpłciowych.
- h. Dołączenie problemów osób LGBT w kampaniach EI i PSI, w szczególności w kampanii dotyczącej Sprawnej Służby Publicznej (Quality Public Service).

Zaleca się również, aby Forum spotykało się naprzemiennie z kongresem światowym EI i PSI.

Forum występuje również z prośbą o przyznanie adekwatnych środków, celem wdrożenia złożonych w tym dokumencie rekomendacji.

Podczas spotkania Forum przedstawiony został również podręcznik „Trade Unionists together for LGBT rights!“ („Związkowcy Razem na rzecz praw LGBT“ – przyp. tłum.)<sup>8</sup>. Przedstawia on praktyczne metody

8. [http://www.world-psi.org/TemplateEn.cfm?Section=LGBT\\_Workers&CONTENTID=18773&TEMPLATE=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm](http://www.world-psi.org/TemplateEn.cfm?Section=LGBT_Workers&CONTENTID=18773&TEMPLATE=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm)

poruszania problemów osób LGBT w miejscu pracy - m.in. jak wdrażać przepisy uwzględniające prawa osób LGBT, jak walczyć o prawa pracowników LGBT oraz jak podejmować działania międzynarodowe na rzecz pracowników LGBT.

W podręczniku znaleźć można przykładowe oświadczenia układu zbiorowego pracy i inne ważne informacje dotyczące związków zawodowych i praw osób LGBT w pracy.

Oprócz forum pracowników LGBT, EI i PSI organizują różne spotkania, których celem jest informowanie swoich członków i promowanie równości osób LGBT. Przykładem jest Ogólnoeuropejskie Seminarium ds. Równości, które odbyło się w Bratysławie w listopadzie 2008 roku.

#### *b. European Trade Union Confederation (ETUC)*

Dziesiąty Kongres European Trade Union Confederation z 2003 roku.

W dokumencie o końcowych czytamy, że:

*Należy walczyć ze wszelkimi przejawami dyskryminacji ze względu na płeć, narodowość, rasę, tożsamość etniczną, niepełnosprawność, orientację seksualną i tożsamość płciową, wiek, religię i pochodzenie społeczne w Unii Europejskiej, w szczególności w formie konkretnych dyrektyw wprowadzających paragraf 13 w każdej z wymienionych wyżej grup dyskryminowanych.*

Dodanie dwóch przyczyn dyskryminacji było bardzo ważnym pierwszym krokiem, który zobowiązał ETUC do walki z przejawami dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej i tożsamości płciowej. W 2007 roku podjęto prace nad projektem o nazwie „Extending Equality: Działania związków zawodowych aktywnie promujące równouprawnienie, szacunek i godność pracowników, niezależnie od orientacji seksualnej i tożsamości płciowej”. Głównym celem tej inicjatywy było dostarczenie ETUC wystarczających danych i nabranie przezeń umiejętności koniecznych do radzenia sobie z problemami dotyczącymi wyżej wymienione grupy. Drugim celem było szerzenie wiedzy wśród konfederatów z lokalnych związków zawodowych i pomoc w implementacji efektywnych działań wśród ich pracowników z grupy LGBT.

Projekt ten miał również zbierać informacje o przejawach dobrych praktyk skierowanych do pracowników LGBT we wszystkich związkach zawodowych w Unii Europejskiej. Wspólnie z organizacją ILGA-Europe wykonano podobne sondaże wśród członków obydwu organizacji celem poznania obecnej sytuacji osób LGBT.<sup>9</sup> Następnie zwołano konferencję<sup>10</sup>, w której uczestniczyli przedstawiciele związków zawodowych i aktywiści

9. Niżej znajdują się informacje o wynikach.

10. Prezentacja z konferencji dostępna jest na stronie: <http://www.etuc.org/a/4439> (wersja anglojęzyczna)

LGBT z całej Europy. Konferencja odbyła się w styczniu 2008 roku w Brukseli. Przed zakończeniem projektu wydano publikację<sup>11</sup> i broszurę wymieniającą główne wnioski z wykonanych badań i konferencji. Wprowadzono również nowe metody walki z dyskryminacją.

W grudniu 2008 roku ETUC podjął uchwałę – „ETUC i działania mające na celu aktywną promocję równouprawnienia, szacunku i godności pracowników niezależnie od orientacji seksualnej i tożsamości płciowej”.<sup>12</sup>

## ■ Wyniki sondażów ETUC i ILGA-Europe

Jak już wspomniano, od sierpnia 2007 do sierpnia 2008 ETUC prowadziło projekt, którego celem było zbieranie informacji o stanie i stopniu wdrożenia przepisów antidyskryminacyjnych przez zrzeszone związki zawodowe.

### *a. Sondaże*

W tym celu ETUC i ILGA-Europe wykonały podobne sondaże. Miało to na celu umożliwienie porównania wyników. Niestety nie wszystkie pytania z kwestionariuszy mogą być interpretowane jako zamienne. Zdarza się również, że konkretne pytanie pojawia się wyłącznie w jednym z kwestionariuszy.

Sondaż ETUC przeprowadzono w okresie od listopada do grudnia 2007 roku. Otrzymano 44 odpowiedzi od konfederacji związków zawodowych działających w 21 krajach Unii Europejskiej. Sondaż ILGA-Europe przeprowadzono w okresie od października do listopada 2007 roku. Otrzymano 32 odpowiedzi z 22<sup>13</sup> krajów europejskich.

### *b. Wyniki*

To pierwszy sondaż tego typu, który dostarczył cennych i potrzebnych informacji na temat kwestii równouprawnienia osób LGBT w związkach zawodowych w Europie. Sondaże dostarczyły również przykładów dobrych praktyk, które powstały z inicjatywy niektórych związków zawodowych (często przy współpracy z aktywistami środowiska LGBT).

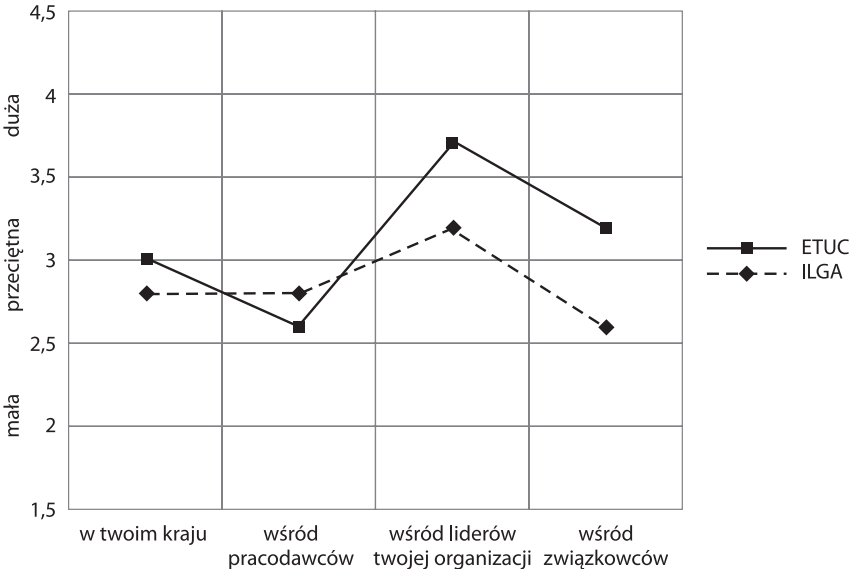
Co ciekawe, obydwa sondaże miały bardzo podobne wyniki, co widać na diagramie:

11. Podręcznik dostępny jest pod adresem: <http://www.etuc.org/a/5244> (wersja anglojęzyczna)

12. Niestety tekst uchwały nie był dostępny, gdy materiał ten gotowy był do druku. Uchwała ta jest jednak ważna, dlatego zachęcam czytelnika, by znalazł ją na stronie ETUC. Powinna się pojawić w niedalekiej przyszłości.

13. Członkami ETUC mogą być jedynie państwa członkowskie UE. ILGA-Europe przyjmuje członków ze wszystkich krajów europejskich. Dodać należy również, że część kwestionariuszy, które otrzymała ILGA, były od tych samych organizacji, ale innych członków.

Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną zakazana jest przez prawo europejskie. Jak wysoka twoim zdaniem jest świadomość społeczna zakazu dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w wymienionych poniżej grupach?



Jak widać, obydwie sondaże pokazały, że największą wiedzą na temat przepisów antydyskryminacyjnych i konsekwencji z nich płynących mogą pochwalić się liderzy związków zawodowych. Świadomość jest zazwyczaj niższa wśród członków związków (wliczając przedstawicieli załogi) i wciąż utrzymuje się na najniższym poziomie w miejscach pracy. Zauważono różnicę między Zachodem i Wschodem, jak również północną i południową Europą. Oczywiście widoczną różnicę w odpowiedziach osób LGBT zauważymy, jeśli porównamy je w zależności od tego, jak bardzo ich związek zawodowy otwarty jest na sprawy społeczności LGBT w danym kraju. Wiedza na temat tożsamości płciowej plasowała się zazwyczaj na niższym poziomie niż wiedza na temat orientacji seksualnej. Niektóre związki wykazały również całkowity brak wiedzy na temat problemów tożsamości płciowej.

W sondażu zadawano również pytania na temat dobrych i złych praktyk, gdy chodzi o orientację seksualną i tożsamość płciową na poziomie krajowym. Celem tego było wyznaczenie rozwojowych trendów dla ETUC na przyszłość.

### *c. Dobre i złe praktyki*

Obydwa sondaże pokazały, że niektóre związki zawodowe włożyły dużo wysiłku i starań w zapewnienie swoim związkowcom z grup LGBT równego statusu. Niektóre związki czynnie pracują nad tym od ponad dziesięciu lat. Większość respondentów zdaje się twierdzić, że obecnie związki dysponują adekwatną wiedzą w kwestii przepisów antydyskryminacyjnych. Niektórym związkom udało się nawet osiągnąć dobre wyniki w sądach pracy.

Niestety nie wszyscy respondenci podzielają tę opinię. Niektórzy twierdzą, że wiedza na temat zagadnień LGBT jest niewystarczająca. Zdarzały się również głosy świadczące o uprzedzeniach spowodowanych homofobią wśród związkowców. Z tego powodu niektóre związki zawodowe powinny poważnie rozważyć swoje stanowisko w tej sprawie, jeśli chcą dobrze służyć swoim członkom i spełniać swoją misję.

Jeśli rozważymy odpowiedzi na pytania dotyczące tożsamości płciowej, natkniemy się na kilka problemów. W wielu związkach zawodowych kwestia tożsamości płciowej została poruszona dopiero kilka lat po ustosunkowaniu się do kwestii orientacji seksualnej (choć nie we wszystkich). Zdarzało się, że wiedza na ten temat była niekompletna i pobieżna. Zanotowano przypadki, gdy przez pojęcie tożsamość płciowa rozumiano równy status kobiet i mężczyzn. Przez te niedociągnięcia osoby transpłciowe pozostają bez pomocy i nie znajdują się w zasięgu działań związków zawodowych.

Całość wyników odkrywa przed nami również interesujące fakty na temat ciekawych projektów realizowanych przez jeden lub więcej związków zawodowych:

- Szkolenia na temat praw LGBT dla przedstawicieli i członków związków – w formie warsztatów lub seminariów.
  - Z uwzględnieniem informacji o układzie zbiorowym.
- Grupy LGBT rozpoznawane przed władze związków zawodowych.
- Współpraca i uczestnictwo w paradach osób LGBT.
- Rozbudowana współpraca z organizacjami pozarządowymi (czasem przy wykorzystaniu środków unijnych).
- Strony internetowe poświęcone dyskryminacji ze względu na orientację seksualną oraz kontakt telefoniczny do osób zajmujących się jej przeciwdziałaniem.
  - Czasem dostępny jest też blog.



- Newslettery LGBT oraz formularze rekrutacyjne dla osób LGBT.
- Publikacje i informacje na temat przepisów antidyskryminacyjnych.
- Kodeks Równych Szans dla Związkowców, popierany przez związki zawodowe i respektowany przez pracodawców.

*d. Sugestie.*

Po przeanalizowaniu odpowiedzi na pytania zadane w sondażu, stworzono listę sugestii dla związków zawodowych:

- Dbaj o rozwój i poszerzanie wiedzy, walcz z dyskryminacją i uprzedzeniami wśród związkowców.
- Zapewnij środki i możliwości, które pomogą osobom LGBT stworzyć własne grupy i aktywnie walczyć o prawa LGBT.
- Walcz o równość w procesie rekrutacji osób LGBT
- Zostań partnerem innego związku zawodowego, który ma już doświadczenie.
- Współpracuj ściśle z organizacjami pozarządowymi LGBT, które chcą podzielić się wiedzą ze związkami zawodowymi.
- Czynnie zabiegaj o prawa do usługi, opieki zdrowotnej dla osób transpłciowych w szeroko rozumianej przestrzeni publicznej.
- Czynnie zabiegaj o przerwanie milczenia. Dzielenie się wiedzą i zaangażowaniem w sprawy praw osób LGBT będzie w przyszłości ważnym atutem politycznym.
- Upewnij się, że twój kraj przestrzega zobowiązań wynikających z praw człowieka w stosunku do osób LGBT, zarówno w sferze zawodowej, jak i w życiu codziennym.
- Mów o sprawach osób LGBT i pozwól, żeby liderzy związków świecili przykładem.
- Prawa LGBT muszą zostać dołączone do pracowniczych i związkowo-

wych spraw społecznych w dziedzinach różnorodności, solidarności i odpowiedzialności społecznej.

■ Traktuj dyskryminację jednej osoby jako dyskryminację, która osłabia całą siłę roboczą. Każdy członek związku zawodowego ma prawo czerpać takie same zyski z członkostwa.

### ■ Organizacje pozarządowe i współpracujące ze związkami zawodowymi

Tak jak każda instytucja/organizacja, związki zawodowe zajmują się wieloma sprawami i są bardzo obciążone pracą, dlatego niechętnie podejmują się nowych działań, chyba że zostaną odpowiednio nakierowane. Żeby osiągnąć sukces, wymagana będzie konkretna argumentacja, która przekona osoby odpowiedzialne, dlaczego mają przekazać zasoby i czas na ten konkretny cel.

Bardzo ważne jest więc, żeby aktywiści LGBT przedstawili swoje pomysły w przejrzysty sposób i poinformowali przedstawicieli związku o rodzajach dyskryminacji, z którymi mają do czynienia, jak również zapoznali ich z potrzebami, które chcieliby włączyć do układu zbiorowego. Przedstawiciele organizacji pozarządowych powinni zrozumieć, że wszystkie związki zawodowe, które podjęły się walki o równouprawnienie osób LGBT, zrobiły to dopiero po osiągnięciu i rozbudowaniu bliskiej współpracy z organizacjami LGBT i znalazły w swoich szeregach członków mniejszości LGBT gotowych do podjęcia debaty na temat równouprawnienia.

Łatwo mówić związkowcom, co powinni robić. Jednak wizyta z listą żądań rzadko przynosi oczekiwane rezultaty. Ważne jest, żeby zbudować związek oparty na zaufaniu i udowodnić, że twoja organizacja gotowa jest do długotrwałej współpracy ze związkiem zawodowym, poprzez edukację członków związku, ustanawianie odpowiednich przepisów oraz powoływanie odpowiednich ciał w strukturach związku, które w zamian pomogą organizacji LGBT w osiągnięciu założonych celów.

### ■ Nad czym pracować ze związkami zawodowymi

Związki zawodowe, jak widać po lekturze tej publikacji, pełnią ważną rolę w walce o równouprawnienie w miejscu pracy. Poniżej znajduje się lista sugestii i rozwiązań zaproponowanych przez niektóre związki zawodowe.

*a. Stworzenie strategii antydyskryminacyjnej i szeroka jej promocja*

Związki zawodowe muszą jednoznacznie określić swoją strategię antydyskryminacyjną i szerzyć ją wśród członków, pracodawców i reszty społeczeństwa.

Związkowe oświadczenie o przeciwdziałaniu dyskryminacji powinno być widoczne i ogólnodostępne na ulotkach i publikacjach (np. ulotki dla związkowców). Lista powodów dyskryminacji też powinna być określona i zawierać w sobie orientację seksualną i tożsamość płciową.

*b. Grupy LGBT*

Związki zawodowe mogą znaleźć środki na rozwój grup LGBT. Grupy te są zazwyczaj pierwszym krokiem na drodze do polepszenia statusu osób LGBT wewnątrz związków.

*c. Materiały specjalistyczne*

Związki zawodowe mogą również dostarczyć materiały dedykowane członkom LGBT, które pełniłyby rolę informacyjną dla pracowników i dawały im możliwość podjęcia sprawniejszych działań w przypadku dyskryminacji lub prześladowania.

Najlepszym rozwiązaniem byłoby stworzenie oddzielnych informatorów dla osób o odmiennej orientacji i tożsamości płciowej, ponieważ ich potrzeby i powody dyskryminacji nie są jednakowe.

## **Materiały dostępne w internecie**

### **Dla pracowników, którzy są lesbijkami, gejami lub biseksualistami:**

■ Walka o prawa pracownicze lesbijek, gejów i biseksualistów (UNISON, kwiecień 2007)

<http://www.unison.org.uk/file/A3244%20Bargaining%20for%20LGB%20workers%20-%20April%202007.doc> (wersja anglojęzyczna)

### **Dla pracowników transpłciowych:**

■ Walka o prawa pracownicze osób transpłciowych (UNISON, maj 2008)

<http://www.unison.org.uk/file/A3244%20Bargaining%20for%20LGB%20workers%20-%20April%202007.doc> (wersja anglojęzyczna)

■ Ulotka na temat rekrutacji osób transpłciowych (UNISON, maj 2007)

<http://www.unison.org.uk/file/A3266.pdf> (wersja anglojęzyczna)

■ Elementarz praw osób transpłciowych i równouprawnienia (Public Service Alliance of Canada, 2007)

<http://www.rainbowservice.org/archives/trans%20rights%20and%20equality%20-%20instant%20primer.pdf> (wersja anglojęzyczna)

■ Tożsamość płciowa: przewodnik dla reprezentantów związkowych (UNISON, maj 2008)

<http://www.unison.org.uk/file/A3796.pdf> (wersja anglojęzyczna)

■ Informacja o równouprawnieniu osób transpłciowych w edukacji pozaszkolnej (UNISON, maj 2008)

<http://www.unison.org.uk/acrobat/A7002.pdf> (wersja anglojęzyczna)

### **Modelowe przepisy o równouprawnieniu:**

■ Modelowe oświadczenie na temat orientacji seksualnej i tożsamości płciowej (UNISON, luty 2007)

<http://www.unison.org.uk/file/A2307.1.pdf> (wersja anglojęzyczna)

### **ZWIĄZKI ZAWODOWE (online)**

#### **Międzynarodowe Związki Zawodowe:**

■ Education International – lesbijski, geje, biseksualiści i pracownicy transpłciowi  
<http://www.ei-ie.org/lgbt/en/>

■ Public Service International – lesbijski, geje, biseksualiści i pracownicy transpłciowi

[http://www.world-psi.org/TemplateEn.cfm?Section=LGBT\\_Workers&Template=/TaggedPage/TaggedPageDisplay.cfm&TPLID=116&ContentID=12540](http://www.world-psi.org/TemplateEn.cfm?Section=LGBT_Workers&Template=/TaggedPage/TaggedPageDisplay.cfm&TPLID=116&ContentID=12540)

■ EI/PSI – Forum do spraw lesbijek, gejów i osób transpłciowych

<http://lgbt.ei-ie.org/>

<http://lgbt.world-psi.org/>

<http://www.ei-ie.org/glbforum/>

#### **Europejskie Konfederacje Związków Zawodowych:**

■ European Trade Union Confederation

„Extending Equality: Trade union actions to organise and promote equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation or gender identity“. Conference materials: <http://www.etuc.org/a/4439>  
Publication: <http://www.etuc.org/a/5244>

■ **CGIL nuovi diritti**

<http://www.lazio.cgil.it/nuovidiritti/item.asp?ar=1&liv1=1>

■ **La CGT homofobia**

[http://www.cgt.fr/spip.php?page=gab2\\_dossier&id\\_rubrique=164](http://www.cgt.fr/spip.php?page=gab2_dossier&id_rubrique=164)

■ **FNV Roze**

<http://fnvroze.hyves.nl/>

■ **ABVAKABO Kadergroep Homo-lesbisch**

<http://sites.abvakabofnv.nl/homolesbisch/english/>

■ <http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do>

■ <http://www.ugt.es/index1.html>

■ <http://www.fsu.fr/spip.php>

■ <http://www.tgeu.org/>

■ <http://www.tgeu.net/>

■ **Publication** <http://www.etuc.org/a/5244>

## **Narodowe Związki Zawodowe**

■ **Trade Union Congress (UK) – prawa lesbijek, gejów, biseksualistów i pracowników transpłciowych**

<http://www.tuc.org.uk/equality/index.cfm?mins=21&minors=21>

## **Narodowe/Regionalne Związki Zawodowe**

■ **UNISON grupa gejów, lesbijek, biseksualistów i osób transpłciowych**

<http://www.unison.org.uk/out/index.asp>

**■ Amicus-LGBT**

<http://www.amicus-lgbt.uklinux.net/index.php>

**■ Ver.di – lesbijski, geje, biseksualiści i osoby transpłciowe**

<http://regenbogen.verdi.de/>

<http://www.verdi-queer.de/>

**■ <http://www.cgtp.pt/index.php>**

**■ <http://www.atl.org.uk/policy-and-campaigns/policies/an-inclusive-culture-homophobic-bullying.asp>**

**■ <http://www.ictu.ie/rightsatwork/rights/equality.html>****Inne ważne adresy:****■ International Labour Organisation**

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

**ADRESY ORGANIZACJI LGBT:****■ <http://www.ilga-europe.org>****■ <http://www.tgeu.org/>****■ <http://www.tgeu.net/>**

*O autorze: **Silvan Augius** pochodzi z Malty. W latach 2004-2007 pracował w Narodowej Komisji ds. Promocji Równości Rządu Malty. Od 2007 roku pracuje w ILGA-Europe (Europejskim Regionie Międzynarodowego Stowarzyszenia Lesbijek i Gejów), gdzie zajmuje się kwestiami równouprawnienia w zatrudnieniu, prawami osób transgenderowych, a także prawami rodzin LGBT.*

# Związki zawodowe a prawa LGBT. Podejście horyzontalne do działań antydiskryminacyjnych

*Bodo Busch*

*Colin de la Motte-Sherman*

*Ver.di*

Więcej informacji: <http://regenbogen.verdi.de>

Jednym z następstw zmian, które od początku lat dziewięćdziesiątych przechodzi Europa i które w sposób najbardziej skomplikowany zachodzą w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, jest bardzo ważny proces powstawania niezależnych i niepodlegających kontroli państwa organizacji (NGO).

Bez organizacji pozarządowych nie mogłoby rozwinąć się i przetrwać tolerancyjne społeczeństwo – niezależnie od kraju i jego położenia. Rolę pierwszoplanowych aktorów w społeczeństwie, którzy sprzeciwiają się lub powinni sprzeciwiać się dyskryminacji, grają związki zawodowe. Niestety wielu niemieckich związków nie można pochwalić za entuzjazm w walce o równouprawnienie.

Działania antydiskryminacyjne związków zawodowych może podzielić na bezpośrednie i pośrednie.

■ **Bezpośrednie:** poprzez próby wpływania na ustawodawstwo i decyzje swoich rządów mają wpływ na równouprawnienie, tolerancję i koegzystencję grup o różnych poglądach, religiach i tradycjach.

■ **Bezpośrednie:** poprzez próby wpływania na firmy i przedsiębiorstwa mają wpływ na budowanie tolerancyjnego miejsca pracy i uczciwą negocjację wynagrodzenia.

■ **Pośrednie:** poprzez informowanie o wynikach ich prac i przedsięwzięć mających na celu walkę z dyskryminacją. Ucząc swoich związkowców tolerancji i budując postawę akceptacji dla różnorodności. Będąc widocznym na zewnątrz i informując społeczeństwo i związkowców o wszelkich projektach i działaniach. Wpisując do przepisów wewnętrznych zapisy, które jednoznacznie zabraniają przejawów dyskryminacji. W ten sposób przyczynić się mogą do budowania przyjaznej i tolerancyjnej atmosfery w społeczeństwie.

## ■ Niezbędnik

Jest takie stare angielskie powiedzenie: „Nie usmażysz omletu bez rozbicia kilku jaj”. Dodam, że jeszcze trudniej zrobić omlet, jeżeli w ogóle nie masz jaj. Podobnie trudno jest walczyć o prawa pracownicze osób LGBT bez przyjaznych nam heteroseksualnych związkowców. Miło też mieć grupę zrzeszonych gejów, lesbijek, biseksualistów i osób transpłciowych, którzy nie ukrywają swojej orientacji. Przez ostatnie osiem lat jeżdżę do Polski trzy do pięciu razy w roku (*Colin de la Motte-Sherman*), podczas wizyt prowadzę wykłady i rozmawiam z ludźmi. Zawsze podkreślam, że jestem aktywnie działającym związkowcem. W ciągu tych ośmiu lat tylko jedna osoba – lesbijka – powiedziała, że też jest członkinią związku zawodowego. Niestety nawet grupa zwolenników nie wystarczy. Żeby walczyć z dyskryminacją, potrzebujemy ekspertów, wiarygodnych źródeł INFORMACJI i oczywiście pieniędzy. Trzeba poznać od podszewki strukturę związku i zasady jego funkcjonowania. Dowiedzieć się, kto z kim trzyma, i dotrzeć do najbardziej wpływowych osób. Ta wiedza jest niezbędna, żeby zostać wysłuchanym przez związkowców i urzędników państwowych.

Należy walczyć o prawa pracownicze lesbijek, gejów, biseksualistów i osób transpłciowych w sposób jak najbardziej szeroki. Nie należy walczyć jedynie o interesy mniejszości, a raczej o uzasadnione żądania, które przyniosą korzyści wszystkim, szerząc równość i sprawiedliwość. W ten sposób można udowodnić, że potrzeby wielu grup, które należą do związków – kobiet, osób niepełnosprawnych, Romów, samotnych matek i leworęcznych – nie są pomijane z powodu niewiedzy lub uprzedzeń.

To jeden z powodów dla których Ver.di i grupa LGBT Ver.di aktywnie promują podejście horyzontalne do działań antidyskryminacyjnych, walcząc z różnymi przejawami dyskryminacji przy użyciu jednolitych założeń. Jest kilka dobrych powodów, by tak robić:

■ możliwe jest, że dyskryminacja z powodu płci, pochodzenia, rasy, wieku, niepełnosprawności, religii, wierzeń i orientacji ma wspólny powód i wspólny mechanizm działania, dlatego też możliwe jest, że istnieje wspólne remedium: przepisy walczące z wszelkimi przejawami dyskryminacji,

■ dyskryminacja nie powinna być dzielona na ważną i mniej ważną – wszelkie objawy dyskryminacji powinny być traktowane na równi, nie jest ważne, czy chodzi o miejsce pracy czy dostęp do opieki medycznej,



■ łatwiej jest przekonać związkowców i wprowadzić w życie walkę z ogólnie rozumianą dyskryminacją niż budować przepisy dotyczące tylko jednego rodzaju dyskryminacji,

■ bez samoograniczenia można znaleźć więcej zwolenników.

Nie oznacza to wcale, że niepotrzebne nam są wyspecjalizowane grupy i organizacje walczące o prawa osób LGBT, kobiet, imigrantów i osób niepełnosprawnych. Ważne jest, żeby dobrze poznać każdy z przejawów dyskryminacji. Musimy jednak walczyć o horyzontalne prawa antidyskryminacyjne.

Podejście horyzontalne powinno pojawiać się na różnych poziomach regulacji prawnych, tam gdzie działania antidyskryminacyjne mogą być podjęte.

**Pierwszy poziom** to dyrektywy Unii Europejskiej. Obecnie grupy LGBT Ver.di, podobnie jak wiele innych grup, wspierają działania lobbingowe i popierają antidyskryminacyjną dyrektywę horyzontalną Unii Europejskiej dotyczącą dóbr i usług – podobną do tej, z której cieszymy się w miejscu pracy. Niestety okazuje się, że na drodze stoją rządy Polski i Niemiec, które próbują utrudnić pracę Komisji Europejskiej, by dotrzymać obietnic wyborczych.

**Drugi poziom** to przepisy krajowe: wspólna inicjatywa grup kobiet, imigrantów, specjalistów z Unii Europejskiej, pracowników organizacji religijnych i przedstawicieli LGBT pracowała razem w biurze Ver.di, prowadząc działania lobbingowe na rzecz horyzontalnego prawa antidyskryminacyjnego w Niemczech. Zajęło to kilka lat, od 2002 roku do „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ w 2006 roku. Przyjęcie dyrektywy unijnej 2000/78 dało nam dobrą podstawę do pracy nad horyzontalnym prawem antidyskryminacyjnym dotyczącym prawa pracy. Bez tej dyrektywy nie powstałaby żadna ustawa antidyskryminacyjna. Na szczęście prawo niemieckie uznaje „zaopatrzenie masowe“ („mass supply“) w dobra i usługi. Niestety, nie udało się załatać wszystkich „dziur“. Niektóre organizacje kościelne nadal mają prawo dyskryminować.

**Trzeci poziom** to układ zbiorowy pracy danego sektora pomiędzy związkami zawodowymi a organizacjami zrzeszającymi pracodawców. Ver.di zajmuje się wieloma sektorami, a re negocjacje nie są zbyt częste – a gdy już następują, to pojawia się zawsze wiele wniosków. Dlatego przekonanie negocjatorów do swojego pomysłu i uzyskanie zgody bywa ciężkie. Podczas ostatniego kongresu wystąpiliśmy z wnioskiem, by dodać zapis o zrównaniu rejestrowanych związków partnerskich lesbijek i gejów z małżeństwami i włączyć taki zapis w każdy nowo negocjowany układ zbiorowy pracy.

**Czwarty poziom** to komitety zakładu pracy w przedsiębiorstwach. Komitet wybierany jest przez pracowników danego zakładu pracy, a jego kompetencje regulują oddzielne przepisy. Ma prawo tworzyć układy zbiorowe pracy w niektórych obszarach działalności, a przeciwdziałanie dyskryminacji jest jednym z nich. Ver.di nie ma wpływu na działania tych komitetów, ale związki zawodowe odpowiedzialne są za dostarczanie informacji i usług. Ver.di stworzyło i opublikowało podręcznik na temat oddziaływania prawa antydyskryminacyjnego na pracę i sprawne wykonywanie czynności przez członków komitetów. Wraz z broszurą dołączono przykładowy plan wdrożenia prawa antydyskryminacyjnego w przedsiębiorstwach.

## ■ Niemcy

Jak udało się to wszystko osiągnąć w Niemczech?

Ver.di powstało w 2001 roku z połączenia pięciu związków zawodowych, których profil pracowniczy jest bardzo zdywersyfikowany – dziennikarze, pracownicy szpitali, pracownicy oczyszczania miejskiego i bankierzy. Nasza grupa działa wolontaryjnie od trzydziestu lat. Powstała w 1978 roku w Berlinie, a później dołączyły do niej grupy z innych miast (na początku lat osiemdziesiątych). Niestety nadal brakuje nam członków. Wiele prac, takich jak działania lobbingowe, pisanie listów, kontakt z ważnymi osobami i denerwowanie innych, to działania, które wykonujemy sami w wolnym czasie. Niezrażeni problemami spowodowanymi przez „ujednoczenie“ w 2001 roku, nasza grupa LGBT i Ver.di trzymają się dobrze i zdołały dużo osiągnąć. W zeszłym roku nasza grupa otrzymała Nagrodę za Odwagę Cywilną, wręczaną przez organizację Pride Berlin.

Nasza grupa LGBT wydaje czasopismo („QueerFORMAT“) i inne materiały informacyjne, udziela informacji pasowych i zajmuje się organizacją akcji protestacyjnych. Wydajemy czasopismo od 1995 roku – zawsze przed letnim okresem parad i innych ważnych wydarzeń. Nie mamy czasu i pieniędzy, żeby wydawać publikacje częściej, choć są one przydatne w samym związku zawodowym i podczas akcji społecznych. Niestety czasem zdarza się, że jakiś związkowiec zapyta: „Po co wam to?“.

W lutym 2007 roku zorganizowaliśmy jednodniową konferencję, która zajęła się trzema sprawami: HIV/AIDS w pracy, współpracą międzynarodową i działaniami na rzecz różnorodności i walki z dyskryminacją. Konferencja odbyła się celem przygotowania do spotkania z Kongresem Federalnym we wrześniu.

Zgłosiliśmy prawie 30 wniosków i poprawek do przepisów dotyczących praw osób LGBT. Większość wniosków powstało z inicjatywy na-

szej grupy LGBT i wszystkie zostały rozpatrzone pomyślnie. Jedna z przyjętych uchwał nawoływała do uwzględnienia orientacji seksualnej w paragrafie trzecim konstytucji niemieckiej, który dotyczy dyskryminacji. W ten sposób wpłynęliśmy na prace naszego związku zawodowego. Kolejna zatwierdzona uchwała dotyczyła zmiany dyrektywy unijnej 2000/78/EG w obowiązujące prawo niemieckie – co niestety nie do końca się udało. Zatwierdzając AGG (prawo do równego traktowania), państwo zakazuje obywatelom dyskryminowania kogokolwiek z powodu orientacji seksualnej. Państwo jednocześnie nie nakłada na siebie takiego obowiązku. Ostatnie zdanie dopuszcza zdarzenia, które czasem mają miejsce, gdy osoby pełniące funkcje publiczne przegrywają sprawy sądowe o uposażenie, ponieważ ich związek partnerski nie jest traktowany na równi z małżeństwem.

Nasz związek zawodowy jednoznacznie opowiedział się przeciwko nierówności i niesprawiedliwości, przygotowując oświadczenie i listy dla osób pełniących ważne funkcje. Na przykład aktywnie współpracujemy z wieloma organizacjami na rzecz wydania przez Unię Europejską dyrektywy antydyskryminacyjnej obejmującej dobra i usługi. Podejmujemy działania lobbingsowe wśród parlamentarzystów. Nasz szef Frank Bsirske wysyła również listy do odpowiednich komisarzy, ministrów i kanclerzy naszego kraju.

Jeśli chodzi o osoby cierpiące na HIV/AIDS – w Niemczech wiele z nich to geje – nasz związek zawodowy przyjął nowatorskie zasady działania. Między innymi podjął współpracę z organizacją AIDS-Help celem przygotowania książeczki i dokształcenia związkowców. Zażądaliśmy również powołania kompetentnej i godnej zaufania osoby – wewnątrz związku i w miejscach pracy – której zadaniem będzie udzielanie porad osobom seropozytywnym aktywnie poszukującym pracy. Walczymy teraz o rozpoznanie i wprowadzenie tych zasad. Naturalne jest również, że nasz związek potępia działania niektórych pracodawców, którzy wykonują potajemne badania na HIV osobom ubiegającym się o pracę.

Ważne jest też dotarcie do opinii publicznej, przez którą nadal jesteśmy negatywnie odbierani. Dlatego udzielamy informacji prasowych, spotykamy się i organizujemy wystawy.

Biorąc udział w paradach i innych wydarzeniach – takich jak festiwal uliczny na MOTZSTRASSE – mamy nadzieję pozyskać nowych związkowców i przekonać społeczność LGBT do współpracy. Moim zdaniem, spotykając się z ludźmi, walczymy o równouprawnienie. Zanim zaczniemy przekonywać społeczeństwo, żeby przestało nas prześladować, ludzie muszą sobie uświadomić, że ISTNIEJEMY. Potem zrozumieć, że jesteśmy dyskryminowani – której to dyskryminacji oni są przyczyną bezpośrednią lub biernymi obserwatorami.

## ■ Jak to jest nie żyć w ukryciu?

Powinniśmy zachęcać społeczność LGBT do aktywnego członkostwa w związkach zawodowych i postarać się, żeby nie ukrywała swojej orientacji w pracy. W ten sposób walczymy z homofobią.

Jedynym z powodów, dla których homofobia nadal panoszy się w naszym kraju, zarówno w relacjach międzyludzkich, jak i w miejscach pracy, jest niesławny Paragraf 175, który karał akty homoseksualne i obowiązywał w niezmienionej faszystowskiej formie do 1969 roku. Kolejnym powodem są – uzasadnione – obawy ludzi, że odkrywając swoją orientację w pracy, ryzykują karierą. Badania wykonane w 1996 pokazały, że 80,9% gejów i lesbijek było dyskryminowanych w miejscu pracy. 80,9%! Jedynie 11,9% powiedziało kolegom z pracy o swojej orientacji. Natomiast jedynie 3,8% respondentów stwierdziło, że NIGDY nie ukrywali swojej homoseksualności. Badania wykonano zaledwie dwa lata po całkowitym zniesieniu Paragrafu 175. Nowe badania pokazują, że chociaż sytuacja osób LGBT bardzo się poprawiła, a homoseksualizm przestaje być tematem tabu, to 52% społeczności LGBT nadal ukrywa swoją orientację seksualną w miejscu pracy. Prawie 75% twierdzi, że doświadczyło nierównego traktowania i dyskryminacji, a jedna osoba na dziesięć doświadczyła przemocy fizycznej i werbalnej w pracy. Dużo zmieniło się na lepsze, ale długa droga przed nami nawet w „liberalnych” Niemczech.

Wiele osób LGBT czuje, że znalazło się między młotem a kowadłem. Heteroseksualny świat, zarówno w pracy, jak i na ulicy, nie może nas poznać i, przy odrobinie szczęścia, polubić, gdy jesteśmy niewidoczni, ALE nasze wyjście z ukrycia ułatwia homofobom i ludziom uprzedzonym znaleźć ujście dla swoich uprzedzeń. Musimy zabiegać o ciągłą edukację, powołać więcej funkcjonariuszy do przeciwdziałania dyskryminacji i dbać o ciągłe zmiany prawa.

Żeby pomóc „naszym”, organizujemy seminaria – regionalne i ogólnokrajowe – dla osób LGBT i przyjaciół związkowców. Mówimy zebranym o sposobie działania naszych struktur, o przysługujących im prawach, o możliwości uzyskania wsparcia zarówno w miejscu pracy, jak i w strukturach związku.

Podczas ogólnokrajowego seminarium udało nam się stworzyć, z pomocą prawnika, projekt uchwały o równym traktowaniu, zwalczaniu dyskryminacji i wolności życia w różnorodności w miejscu pracy. Po wprowadzeniu zmian przez prawników zatrudnionych w naszym związku traktujemy ten dokument jako odpowiedź na niezadowolenie pracodawców z warunków zatrudnienia.

W lutym 2007 roku nasza grupa LGBT zorganizowała w Kolonii seminarium na temat „Ludzie żyjący z AIDS w miejscu pracy”. Seminarium skierowane było do kierowników zakładów pracy. Rok później zorganizowaliśmy seminarium dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji. Podczas takich spotkań staramy się nawiązać współpracę z przedstawicielami zakładów pracy, organizacjami związków zawodowych, ekspertami i organizacjami pozarządowymi. Staramy się przekazywać „naszą” wiadomość o równości w imieniu całego związku zawodowego. Zawsze aktywnie zabiegamy o niewykluczenie żadnej mniejszości.

Pomysł zorganizowania warsztatu na temat dyskryminacji lesbijek i gejów narodził się podczas spotkania z przewodniczącym Biura do Spraw Związków Zawodowych w Kolonii. Zaprosiliśmy go na przyjęcie podczas parady. Przedstawiłem go autorowi pracy naukowej na temat dyskryminacji w miejscu pracy. Przewodniczący nagle sam zasugerował, żebyśmy urządzili na te temat seminarium. Od razu wiedziałem, że poza naukowcem, którego zaproszę na odczytanie wyników badań, muszę jeszcze sprawić, żeby w warsztacie uczestniczył koordynator do spraw osób LGBT. Pozwoliłoby mu to nawiązać współpracę z osobami odpowiedzialnymi za warunki pracy.

W Ver.di traktujemy współpracę międzynarodową tak poważnie, że odpowiedzialne są za nią aż dwie osoby – ja odpowiadam za nowe kontakty i współpracę z ILGA (jesteśmy członkiem ILGA-Europe). Członkowie naszej grupy już nie raz nieśli banery Ver.di podczas parad w Warszawie i Krakowie. Czasem musimy zawieszać nasze działania międzynarodowe, gdyż nie pozwala nam na nie budżet.

Międzynarodowe konferencje poświęcone zagadnieniu praw człowieka i praw pracowniczych w środowisku LGBT zdążyły zakorzenić się już w tradycji Ver.di. Lista poprzednich konferencji: 1998 Amsterdam Trade Unions Homosexuality and Work, 2002 Sydney Workers Out i kontynuacja w 2005 roku – Montreal.

## ■ Przeszość, teraźniejszość, przyszłość

Przypominanie ludziom, do czego mogą doprowadzić ekstremalne formy dyskryminacji, może wydawać się mieć niewiele wspólnego z pokonaniem dyskryminacji, ale jest bardzo istotne, gdy rozpatrujemy to, co jest teraz, i to, co nas czeka w przyszłości. W Niemczech można coraz częściej zaobserwować bardzo niepokojące trendy prawicowe, szczególnie wśród młodzieży. Jako organizacja jesteśmy w ciągłym kontakcie z Komitetem Anty-Prawicowym z ramienia Ver.di. Możemy założyć, że neofaszyści przejawiają podobne tendencje homofobiczne co ich polityczni poprzednicy. Mamy

zwyczaj niezapominania o prześladowaniach osób homoseksualnych w Trzeciej Rzeszy i prześladowaniu gejów po 1945 roku. Co roku, dwudziestego siódmego stycznia bierzemy udział w obchodach dni wyzwolenia więźniów z obozu Auschwitz-Birenau. Regularnie bierzemy też udział w nabożeństwach żałobnych za homoseksualistów wysłanych do obozów koncentracyjnych podczas rządów nazistów. Wielkim sukcesem grupy lokalnej z Kolonii było postawienie pomnika na cześć homoseksualistów poległych w wyniku działań faszyzmu, którego projekt był pomysłem Ö.T.V. (poprzedniczki Ver.di). Wydrukowaliśmy i rozdaliśmy broszurę o związkach zawodowych w czasach faszyzmu na sześćdziesiątą rocznicę wyzwolenia obozu koncentracyjnego Sachsenhausen. Zdobyliśmy dzięki temu rozgłos i rozpoznawalność w mediach.

W ciągu ostatnich pięciu lat regularnie organizujemy wystawy. Wystawę zdjęć o AIDS pokazaliśmy w ratuszu w Poczdamie na otwarcie tygodnia parad równości w zeszłym roku (2007). W grudniu 2007 – na uczczenie Międzynarodowego Dnia AIDS – ponownie pokazaliśmy wystawę w siedzibie głównej Ver.di. Wystawę poprzedził krótki wykład o najnowszych wydarzeniach społecznych. Frank Bsirske ponownie się stawił, choć zazwyczaj jest bardzo zajęty. Wszystkie te działania są naszym wkładem społecznym w przeciwdziałanie dyskryminacji osób LGBT.

## ■ Kwestie prawne

W przypadku pojedynczych incydentów decyzja, czy naruszono prawo do równości i braku dyskryminacji, musi zostać podjęta przez sąd. Wszyscy członkowie Ver.di otrzymują od nas wsparcie prawne i zachęceni są do skorzystania z tej możliwości.

Zdarzały się przypadki, w których osoba zwolniona z powodu homoseksualności wygrała sprawę, została przywrócona do pracy i wypłacono jej koszty nieobecności w pracy – dzięki prawomocnemu wyrokowi sądu pracy.

Ver.di wspierało związki partnerskie, które walczyły o takie same przywileje partnerskie jakie mają pary heteroseksualne. Przegraliśmy, ponieważ niemiecka konstytucja nadaje małżeństwu specjalny status.

Kolejny przykład: dwaj pracownicy kościoła ewangelickiego, zatrudnieni jako asystenci medyczni w szpitalu, usłyszeli od rejonowego sądu pracy, że para dwóch mężczyzn nie ma prawa do dodatku do pensji, mimo iż mieszka w Orszischlad. Chociaż później sąd wyższej instancji nie zgodził się z tym wyrokiem, to nadal wypłaty należą się tylko parom mieszanym. Kościół odwołał się do zapisów w AGG, które jasno stwierdzają, że kościoły mają specjalne przywileje.

## ■ Świąteczko w tunelu

Choć wiele się u nas działo, to przez długi czas nie byliśmy pewni swojego miejsca. Dopiero pięć lat temu dowiedzieliśmy się, kto jest za nas odpowiedzialny na poziomie krajowym, gdy postawiono nas pod murem związkowym. Zrobiliśmy wtedy małą demonstrację członków grupy LGBT, gdy Frank Bsirske miał spotkanie. Wtedy zdobyliśmy – oficjalnie – ogólnokrajową rozpoznawalność. Obecnie bardzo dobrze pracuje nam się z Frankiem Bsirske i krajowym zarządem Ver.di. Tak się składa, że sam Frank otworzył kilka wystaw zorganizowanych przez naszą grupę, jedną z nich była kontrowersyjna wystawa z Polski - Niech nas zobaczą.

Uważam, że doświadczenia z działania grupy LGBT Ver.di na rzecz walki z dyskryminacją można podsumować w następujący sposób: nie potrzebujesz tysięcy osób – nawet czasem by się przydali, ale piątka, szóstka zdeklarowanych obrońców prawa i równości może osiągnąć więcej niż niezorganizowana masa. Jeżeli jesteście gotowi do działania, działajcie! Nie należy zapominać o wsparciu. Dzięki naszym działaniom związek dociera tam, gdzie zwykle nie mógłby sam dotrzeć. Pomagamy związkowi zawodowemu, a on popiera nasze działania. Nic jeszcze nie powstało z niczego, więc bierz się do pracy. Znajdź ekspertów, dobre kontakty i przygotuj się na bitwę.

*O autorach: **Bodo Busch** jest wieloletnim działaczem związkowym, od powstania związku zawodowego Ver.di (2001) działa w grupie na rzecz praw osób LGBT, zaangażowany w projekty międzynarodowe, m.in. wsparcie dla warszawskiej Parady Równości.*

***Colin de la Motte-Sherman** jest wieloletnim aktywistą i działaczem LGBT. Współzałożyciel International Lesbian and Gay Cultural Network. Od 1997 kierujący komórką LGBT Amnesty International w Niemczech. Od wielu lat działa także w niemieckim związku zawodowym Ver.di.*





# Walka o równouprawnienie w sektorze edukacyjnym

*Rebeca Sevilla*

*Education International*

Więcej informacji: [www.ei-ie.org/lgbt/en](http://www.ei-ie.org/lgbt/en)

Zwalczanie *wszelkich przejawów rasizmu, uprzedzeń i dyskryminacji w sektorze edukacyjnym i społeczeństwie z powodu płci, orientacji seksualnej, wieku, religii, opinii politycznych, statusu społecznego i ekonomicznego, narodowości i pochodzenia etnicznego* (Par. 2.h) jest jednym z założeń statutowych Education International. Jesteśmy globalną federacją związków zawodowych, w skład której wchodzi 171 narodowe związki zawodowe z sektora edukacyjnego z 171 krajów, w tym trzy organizacje nauczycielskie z Polski<sup>1</sup>.

## ■ Czym się zajmujemy?

■ Dbamy o dobro nauczycieli i sektora edukacyjnego wewnątrz Organizacji Narodów Zjednoczonych, międzynarodowych instytucji finansowych, w organizacjach handlu i innych ciałach rządowych.

■ Dbamy o wysoki standard edukacji dla wszystkich (dzieci, rdzennych mieszkańców, osób LGBT, kobiet, mniejszości etnicznych).

■ Pomagamy wszystkim zatrudnionym w sektorze edukacyjnym w zakładaniu związków zawodowych, poprawie ich działania i walce o prawa związkowców i ich uczniów.

■ Występujemy na drogę sądową przeciwko rządów, które nie szanują międzynarodowych praw człowieka i nie pomagają ofiarom dyskryminacji.

Education International jest związkiem zawodowym, profesjonalnym stowarzyszeniem, agencją pomocową i organizacją walczącą o prawa człowieka.

1. Sekcja Nauki NSZZ „Solidarność”, KNS „Solidarność”; Sekcja Edukacyjna NSZZ Solidarność, SKOiW „Solidarność”; Związek Nauczycielstwa Polskiego, ZNP.

EI przyjęła politykę walki o „ochronę praw lesbijek i gejów w sektorze edukacyjnym” podczas Drugiego Kongresu Światowego w Waszyngtonie. Uchwała jest obecnie podstawą prac EI w radzeniu sobie z problemami lesbijek, gejów, biseksualistów i osób transpłciowych. *Rezolucja potwierdza i potępia fakt, że nauczyciele geje i lesbijki są ofiarami dyskryminacji i prześladowania ze względu na orientację seksualną.*

## ■ International Trade Union Movement

Jesteśmy członkami Globalnego Związku Zawodowego<sup>2</sup>, który jest połączeniem związków narodowych zrzeszających pracowników z konkretnych grup zawodowych lub sektorów działania (EI, BWI, IAEA, ICEM, IFJ, IMF, ITF, ITGLWF, IUF, PSI i UNI) i dwóch organizacji, które składają się z narodowych konglomeracji związków (ITUC i TUAC).

Łączymy i wcielamy podstawowe założenia funkcjonowania związków zawodowych: razem zabiegamy o wspólną walkę o prawa człowieka i standardy pracy na świecie, o promowanie i pomoc w rozwoju związków zawodowych celem poprawy warunków pracy wszystkich osób pracujących i ich rodzin. Walczymy również o solidarność.

## ■ Reakcje organizacyjne

EI co trzy lata tworzy raport na temat sytuacji nauczycieli lesbijek i gejów w sektorze edukacyjnym (2000, 2003, 2007). Raport pokazuje różnorodną sytuację osób LGBT w zależności od regionu. Jednoznacznie potwierdza, że sprawcami dyskryminacji są często władze, pracodawcy i pracownicy w sektorze edukacyjnym, koledzy z pracy, uczniowie i rodzice.

Poprzedni kongres EI: półdniowe zebranie zamknięte w sprawie osób LGBT (Berlin, 80 uczestników z całego świata).

Pierwsze **międzynarodowe forum dla związkowców gejów i lesbijek** odbyło się w 2003 z inicjatywy Education International i Public Services International (zrzeszają 600 związków zawodowych z 160 krajów).

Forum pełni funkcję **komisji doradczej** dla zarządów EI i PSI. Głównym, dostępnym dla wszystkich członków EI i PSI, celem forum jest

2. Global Unions Federation (GUF): the Building and Woodworkers International (BWI), International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM), Education International (EI), International Federation of Journalists (IFJ), International Metalworkers' Federation (IMF), International Transport Workers' Federation (ITF), International Textile, Garment and Leather Workers Federation (ITGLWF), International Trade Union Confederation (ITUC), International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF), Public Services International (PSI), the Trade Union Advisory Committee (TUAC) to the OECD, Union Network International (UNI) i the International Arts and Entertainment Alliance (IAEA).  
<http://www.global-unions.org>

wspomaganie organizacji zrzeszonych, w szczególności w Europie Północnej, Środkowej i Wschodniej, w aktywnym działaniu na rzecz obrony praw związkowców gejów i lesbijek, tworzenia programów treningowych, zakładania sieci regionalnych i poprawy współpracy z jednostkami rządowymi w krajach członkowskich.

W 2004 roku uczestnicy pierwszego forum LGBT złożyli deklarację z Porto Alegre, a później przedstawili ją zarządowi EI i PSI. Deklaracja zawierała rekomendacje dla ILO, UNESCO, organizacji rządowych, organizacji pozarządowych i związków zawodowych. To obszerny dokument, którego celem jest pomoc w uzyskaniu praw wszystkim pracownikom LGBT.

Kongresy i **komisja nadzorująca LGBT** złożona z reprezentantów EI i PSI udzielają wsparcia i rady w przygotowaniach do prac w przyszłości. Następne forum zbierze się w Afryce przez kolejnym Światowym Kongresem EI.

W radzie **Global Union** EI współpracuje z pozostałymi pracownikami GUF w celu walki: o dobre warunki pracy dla kobiet, z przemocą wobec kobiet i nielegalnym handlem kobietami, o prawa imigrantów, pracowników i prawa LGBT. To jeden z ośmiu rejonów pracy (Marzec 8, Równość Wynagrodzenia, ILC, UN CSW itp.).

EI i PSI zorganizują kongres światowy poświęcony dobremu warunkom pracy w sektorze publicznym i realizacji założeń **Milenijnego Planu Rozwoju**. Odbędzie się w 2010 roku pod patronatem Rady Global Unions.

## ■ Sprawy sektora publicznego

EI czynnie działa w Global Campaign for Education - Education for All (Edukacja dla wszystkich) celem osiągnięcia sześciu celów. Są to: opieka nad i edukacja dzieci, darmowa i powszechna edukacja (77 milionom dzieci odmawia się prawa do nauki, 57% z nich to dziewczynki), walka z analfabetyzmem (kobiety – 64%), równość i dobry poziom edukacji. Procesy rekrutacji nauczycieli, warunki pracy, adekwatna płaca, edukacja podstawowa i wyższa to czynniki, których monitoring jest niezwykle istotny, jeśli równość w edukacji ma kiedykolwiek stać się faktem. Należy również wprowadzić ustawy zakazujące dyskryminacji i wykluczania jakichkolwiek materiałów w podręcznikach szkolnych. Warto również podnieść wynagrodzenia, bezpieczeństwo, dostęp do materiałów szkolnych i materiałów stymulujących oraz wzmacniających uczucia kulturowe i etniczne.

Sprawdzanie potrzeb konkretnych grup nie jest wysarczające. Nauczycielom powinno dostarczyć się odpowiednich materiałów i szkoleń. Rządy muszą wykazać się czymś więcej niż tylko dostarczaniem funduszy.

Polityka równych szans w edukacji jest ściśle powiązana z równouprawnieniem w pracy – dyskryminacja w szkole nierazdko przekłada się na późniejsze problemy w życiu zawodowym.

Edukacja dla wszystkich jest dużym wyzwaniem dla uczniów ze środowiska LGBT, jak również dla dzieci żyjących w czasie wojny, konfliktów zbrojnych, katastrof naturalnych, na obszarach objętych handlem ludźmi, migracją i innymi trudnymi sprawami.

W skład biura regionalnego EI wchodzi Ogólnoeuropejski Komitet Równouprawnienia – w tej grupie roboczej jest reprezentant do spraw osób LGBT.

Organizowane są okrągłe stoły, spotkania komitetu ds. równości i konferencja. Przyjęto następujące strategie: rekomendacje ds. prześladowania w pracy, przemocy i molestowania kobiet (okrągły stół, Budapeszt, 2006); pilną rezolucję ds. wzrostu ksenofobii, rasizmu, homofobii i antysemityzmu w wielu krajach Europejskich (konferencja, Luksemburg, 2006); wnioski o wsparcie dla Związku Nauczycielstwa Polskiego w ich pracach na rzecz tolerancji i przeciwdziałaniu dyskryminacji w edukacji (komitet ds. równouprawnienia, Kraków, 2007).

Pierwsze seminarium na temat „Związki sektora edukacyjnego: budowanie poszanowania dla różnorodności” dotknie problemów, z którymi spotykają związki zawodowe walczące o prawa osób LGBT. Podane zostaną rekomendacje dla ZZ z konkretnych regionów.

## ■ Działania

Kto jest siłą klas integracyjnych? Różne osoby w zależności od sprawy i regionu działania. W pracach biorą udział osoby LGBT, kobiety, liderzy. Coraz więcej związkowców należy do grup LGBT walczących o prawa i zakładających koalicje.

Gdzie pracujemy? W organizacjach takich jak ONZ, ILO, UNESCO, Global Campaign for Education (GCE), Education for all (EFA) etc.

Czym się zajmujemy? Budowaniem sojuszy, świadomości, pomocy, treningami i raportowaniem.

## ■ Bariery i problemy

■ Homoseksualizm nie był odbierany jednakowo przez wszystkie organizacje zrzeszone, jednak związki zrzeszone mają obowiązek pomagać i dostarczać możliwości rozwoju wszystkim związkowcom. W niektórych krajach prawa osób LGBT są dopiero dyskutowane.

- Wzrost strachu/kultura strachu (ukrywanie ciąży w obawie przed utratą pracy/nauczyciele LGBT w szkołach).
- Rozwój społeczności LGBT przyczynia się do zróżnicowania całego społeczeństwa.
- Coraz większa multikulturowość społeczeństwa europejskiego stawia przed nami nowe wyzwania.
- Prawa nie są tworzone/egzekwowane.
- Zbyt często akcje na rzecz walki z dyskryminacją są następstwem rażącego prześladowania.
- Rynki finansowe i pracy wpływają zarówno na zatrudnienie, jak i dostęp do edukacji.
- Prawda o dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej nie może być dobrze poznana, jeśli osoby jej doświadczające nie są odpowiedzialne za jej poznawanie.

### ■ Uwagi końcowe

EI będzie walczyło o prawa nauczycieli i uczniów. Godna praca każdego pracownika nie będzie możliwa, dopóki prawa wszystkich nie będą respektowane. Osiągniemy sukces, jeśli nasze działania zostaną wsparte na poziomie krajowym i lokalnym, tak jak akcja, która, mamy nadzieję, będzie efektem tego seminarium.

Prowadzimy pracę nad trzecim Forum LGBT EI/PSI w Afryce (2011) przed kongresem.

Przeznaczaliśmy na ten cel odpowiednie środki w kilkurocznym planie 2007-2001.

Naszym celem jest założenie grup LGBT w trzech regionach.

Pracujemy nad poprawą i wzmocnieniem koordynacji międzynarodowej w PSI.

Odpowiadamy – razem z PSI – i dzielimy się obowiązkami z rządami, pracodawcami i organizacjami pozarządowymi celem stworzenia wolnego od dyskryminacji środowiska pracy i życia dla wszystkich.

Spodziewamy się, że rządy przeznaczą adekwatne środki na darmową edukację prowadzoną przed wykwalifikowanych nauczycieli, dobre warunki w szkole i domu i reformy edukacyjne, które umożliwią naukę zapewniającą dobre perspektywy pracy i życia w rodzinie dla KAŻDEGO.

*O autorce: **Rebeca Serilla** Pochodzi z Limy (Peru), gdzie w latach osiemdziesiątych XX wieku zakładała pierwsze organizacje lesbijek i gejów. W latach dziewięćdziesiątych była współprzewodniczącą ILGA (Międzynarodowego Stowarzyszenia Lesbijek i Gejów). Obecnie pracuje w Education International – światowej konfederacji nauczycielskich związków zawodowych. Mieszka w Holandii.*

# Rekomendacje

- Rozpoczęcie ścisłej współpracy między związkami zawodowymi a organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz ochrony praw osób LGBT.
- Utworzenie przy największych związkach zawodowych rad konsultacyjnych ds. równości, gdzie reprezentowane byłyby także organizacje LGBT.
- Wypracowanie strategii związków zawodowych w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji osób LGBT w zatrudnieniu.
- Przeprowadzenie badań ankietowych między członkami związków zawodowych w zakresie doznawania przez nich dyskryminacji z względu na orientację seksualną i tożsamość płciową.
- Przeprowadzenie szkoleń pośród członków związków zawodowych na temat przepisów antidyskryminacyjnych zakazujących nierównego traktowania w zatrudnieniu.
- Włączenie się związków zawodowych do kampanii świadomościowych na temat równości i niedyskryminacji prowadzonych przez organizacje LGBT .
- Stworzenie w związkowych organizacjach terenowych punktów kontaktowych ds. równości, gdzie mogliby się zwracać pracownicy dyskryminowani m.in. ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową.
- Włączenie zagadnień równości LGBT do wszystkich obszarów działalności związków zawodowych, promowanie ich przez organy decyzyjne i w procesach negocjacji zbiorowych.

- Skuteczniejsze podnoszenie przez związki zawodowe w negocjacjach z pracodawcami kwestii konieczności przeciwdziałania dyskryminacji osób LGBT w zatrudnieniu.
- Podnoszenie kwalifikacji prawników działających przy związkach zawodowych w zakresie przepisów antydyskryminacyjnych.