

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie praw słabszych grup w miejscu pracy – ze szczególnym uwzględnieniem kwestii dotyczących dyskryminacji ze względu na orientację seksualną (opinia z inicjatywy własnej)

(2012/C 351/03)

Sprawozdawca: **Thomas JANSON**

Dnia 19 stycznia 2012 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię z inicjatywy własnej w sprawie

praw słabszych grup w miejscu pracy – ze szczególnym uwzględnieniem kwestii dotyczących dyskryminacji ze względu na orientację seksualną.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 3 września 2012 r.

Na 483. sesji plenarnej w dniach 18–19 września 2012 r. (posiedzenie z 18 września) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 130 do 4 – 14 osób wstrzymało się od głosu – przyjął następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 Wszelka dyskryminacja osób na podstawie ich przynależności do określonej grupy jest zagrożeniem zarówno dla demokracji opartej na prawach człowieka, jak i dla rozwoju gospodarczego w UE. Zdaniem EKES-u obowiązkiem UE jest przyjęcie skoordynowanego podejścia do realizacji celów działań podejmowanych w tej dziedzinie ⁽¹⁾.

1.2 Skuteczne zwalczanie dyskryminacji wymaga aktywnego podejmowania działań, których podstawą jest udział różnych zainteresowanych stron oraz współpraca przedstawicieli grup dyskryminowanych i partnerów społecznych.

1.3 W niniejszej opinii EKES zauważa, że jeśli chodzi o dyskryminację ze względu na orientację seksualną, trzeba podjąć intensywniejsze starania, aby zmniejszyć ryzyko narażenia na tego rodzaju dyskryminację. Starania te obejmują zwiększenie finansowania badań nad dyskryminacją w zatrudnieniu, a także opracowanie planu działania, który umożliwi osiągnięcie celu polegającego na wyeliminowaniu dyskryminacji ze względu na orientację seksualną.

1.4 Nie ulega wątpliwości, że kryzys gospodarczo-społeczny ma poważne konsekwencje dla słabszych grup na rynku pracy. Dokonywane obecnie w UE cięcia w systemach zabezpieczeń społecznych zwiększają bezrobocie, a także mogą nasilić ksenofobię, homofobię oraz inne dyskryminujące i obraźliwe postawy i działania. Zdaniem EKES-u ważne jest, by UE i państwa członkowskie skuteczniej i bardziej otwarcie oceniły zagrożenia dla słabszych grup powodowane przez obecne cięcia oraz podjęły działania w celu zmniejszenia tych zagrożeń.

1.5 EKES odnotowuje, że istnieją znaczne różnice w UE, jeśli chodzi o traktowanie osób LGBT ⁽²⁾, i jest bardzo zaniepokojony dyskryminacją, z jaką się oni spotykają. Dyskryminacja ta stanowi zagrożenie dla podstawowych wartości Unii oraz dla swobody przemieszczania się.

1.6 EKES wzywa Komisję, by opracowała plan działania na rzecz zwalczania dyskryminacji osób LGBT, oraz podkreśla znaczenie uwzględniania aspektów związanych z osobami LGBT we wszystkich dziedzinach polityki.

1.7 EKES podkreśla, że ważne jest, by społeczeństwo obywatelskie i rząd współdziałali w celu zwalczania stereotypów oraz podnoszenia świadomości co do praw osób LGBT. Kwestie dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową powinny być czynnie uwzględniane w dyskusjach i negocjacjach między partnerami społecznymi. W tym kontekście EKES pragnie podkreślić możliwości tworzenia sieci kontaktów, które mogą sprzyjać równości szans i otwartości w miejscu pracy.

1.8 EKES podkreśla, że wiedza na temat tego, co prawo i regulacje UE mówią na temat dyskryminacji na rynku pracy, jest istotna zarówno dla osób indywidualnych, jak i dla pracodawców i związków zawodowych. Prawie 45 % obywateli UE nie jest świadoma tego, że istnieją przepisy zakazujące dyskryminacji ze względu na orientację seksualną. Komitet uważa, że istnieje potrzeba prowadzenia ukierunkowanych kampanii informacyjnych w celu zaradzenia temu problemowi.

1.9 EKES zauważa specyficzne problemy, z jakimi spotyka się wiele osób transpłciowych, i dostrzega potrzebę zajęcia się tą szczególną kwestią w osobnym sprawozdaniu.

⁽¹⁾ Art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej stanowi: „Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”.

⁽²⁾ Lesbijki, geje, osoby biseksualne i transpłciowe.

2. Dlaczego zwalczać dyskryminację?

2.1 Unia Europejska opiera się na zasadach wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności oraz państwa prawnego. W artykule 19 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej upoważniono Unię do podejmowania „środków niezbędnych w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”. Zwalczanie wszelkich rodzajów dyskryminacji i przeciwdziałanie im ma kluczowe znaczenie dla legitymizacji Unii Europejskiej. Artykuł 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej zakazuje wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowych, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

2.2 W celu realizacji celów nakreślonych w traktacie przyjęto szereg dyrektyw, takich jak dyrektywa 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana), dyrektywa 2000/78/WE ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz dyrektywa 2000/43/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Ochrona przed dyskryminacją ze względu na płeć i dyskryminacją rasową jest o wiele szersza niż ochrona przed dyskryminacją ze względu na religię lub światopogląd, wiek, niepełnosprawność lub orientację seksualną, co może wpływać na decyzje obywateli dotyczące podejmowania pracy, studiów czy podróżowania w innym państwie UE.

2.3 W przypadku równego traktowania chodzi przede wszystkim o wspieranie praw człowieka, ale także o optymalne wykorzystanie wszystkich zasobów UE. Dyskryminacja oznacza marnotrawienie zasobów oraz prowadzi do wykluczenia społecznego dotkniętych nią grup. Głęboki kryzys gospodarczo-społeczny, jakiego doświadcza obecnie UE i w związku z którym wiele państw dokonało cięć w systemach zabezpieczeń społecznych i zmniejszyło wynagrodzenia, pogarsza sytuację najsłabszych grup społecznych. Różnorodne dyrektywy antydyskryminacyjne UE są zatem niezbędne, by chronić grupy zagrożone dyskryminacją i wspierać ich integrację na rynku pracy. Na państwach członkowskich spoczywa ogromna odpowiedzialność za zadbanie o to, by założenia tych dyrektyw zostały wdrożone w praktyce.

2.4 EKES opublikował szereg opinii przedstawiających jego poglądy dotyczące różnych rodzajów dyskryminacji. Z zadowoleniem przyjął wniosek Komisji dotyczący dyrektywy wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (2000/43/WE)⁽³⁾. Poparł także pomysł przedstawienia oddzielnej dyrektywy dotyczącej wyłącznie zatrudnienia i pracy, zakazującej dyskryminacji ze względu na religię, niepełnosprawność, wiek lub orientację

seksualną, oraz wyraził pogląd, że ważne jest także, by wszyscy obywatele państw członkowskich byli objęci minimalnym poziomem ochrony oraz dysponowali środkami dochodzenia swych praw w przypadku dyskryminacji. Komitet wzywał także do poczynienia większych wysiłków na rzecz zbadania i opracowania ekonomicznych argumentów przeciwko dyskryminacji i wyraził ubolewanie, że w dyrektywie nie wspomina się o kwestiach takich jak dyskryminujące polecenia czy nakłanianie do dyskryminowania osób z określonych względów.

2.5 Dyrektywa ramowa uwzględni zarówno dyskryminację bezpośrednią, jak i pośrednią. Pośrednia dyskryminacja ma miejsce wtedy, gdy dane osoby mogą w praktyce znaleźć się w niekorzystnej sytuacji z powodu pozornie niedyskryminującego przepisu lub pozornie neutralnych kryteriów czy procedur⁽⁴⁾.

2.6 EKES wydał także opinię w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną⁽⁵⁾, który to wniosek nie został jeszcze przyjęty. EKES przyjął z zadowoleniem projekt dyrektywy, ponieważ powinien on doprowadzić do ustanowienia na terenie całej UE spójnych standardów ochrony przed wszystkimi rodzajami dyskryminacji określonymi w art. 13 TWE (obecnie art. 19 TFUE). Ubolewał jednak, że dyrektywa nie odnosi się w sposób odpowiedni do spraw związanych z dyskryminacją z wielu przyczyn jednocześnie, i wzywał Komisję, by przedstawiła zalecenie w tej sprawie. Komitet wzywa Radę do podjęcia decyzji w tej kwestii, tak by można było wzmocnić prawa osób słabszych.

2.7 W różnych opiniach dotyczących zagadnień związanych z dyskryminacją (np. kwestii wieku, obywateli państw trzecich, Romów) EKES poczynił m.in. następujące uwagi⁽⁶⁾:

- ważne jest włączenie wysiłków służących zwalczaniu dyskryminacji do wszystkich sfer działalności oraz uwzględnienie ich zarówno w budżecie UE, jak i w budżetach krajowych;
- potrzebne są wskaźniki w celu uzyskania informacji dotyczących obecnej sytuacji;
- wdrażanie działań na rzecz niedyskryminacji powinno być powiązane ze strategią „Europa 2020”;
- należy wskazać odpowiednie i skuteczne mechanizmy egzekwowania i monitorowania zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym;

⁽⁴⁾ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 182/19 z 4.8.2009.

⁽⁶⁾ Dz.U. C 318/69 z 29.10.2011, Dz.U. C 354/1 z 28.12.2010, Dz.U. C 347/19 z 18.12.2010, Dz.U. C 376/81 z 22.12.2011, Dz.U. C 182/19 z 4.8.2009, Dz.U. C 77/102 z 31.3.2009, Dz.U. C 10/72 z 15.1.2008, Dz.U. C 110/26 z 30.4.2004, Dz.U. C 318/128 z 23.12.2006, Dz.U. C 77/115 z 31.3.2009, Dz.U. C 318/50 z 29.10.2011, Dz.U. C 204/95 z 9.8.2008, Dz.U. C 256/93 z 27.10.2007.

⁽³⁾ Opinia EKES-u w sprawie Dz.U. C 77 z 31.3.2009, s. 102.

- potrzebne są lepsze i liczniejsze miejsca pracy, aby zagwarantować i poprawić niezależność ekonomiczną słabszych grup;
- ważne jest, by obowiązki w rodzinie i gospodarstwie domowym były sprawiedliwie dzielone między obie płcie oraz by zindywidualizować uprawnienia w zakresie zabezpieczenia społecznego;
- trzeba rozwijać struktury instytucjonalne, w celu utworzenia np. Europejskiego Komitetu ds. Niepełnosprawności;
- istnieje ryzyko, że kryzys gospodarczo-społeczny spowoduje nasilenie się nietolerancji, ksenofobii, rasizmu i homofobii w Europie;
- integracja to złożony, długotrwały i wielowymiarowy proces społeczny, w którym uczestniczy wiele zainteresowanych stron, zwłaszcza na poziomie lokalnym.

2.8 Ani EKES, ani Komisja nie zajmowali się konkretnie i szczegółowo dyskryminacją ze względu na orientację seksualną i nie istnieje plan działania na rzecz ograniczenia zagrożenia dyskryminacją osób LGBT. W niniejszej opinii EKES skupia się na zagadnieniu dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, gdyż sądzi, że w dziedzinie tej potrzebne są prace nad rozwojem odpowiedniej polityki. Jednocześnie należy wskazać na fakt, że istnieje szereg innych słabszych grup, których nie dotyczą wymienione tu powody dyskryminacji, ale które mają trudności z wejściem na rynek pracy lub utrzymaniem się na nim. Dlatego wszelkie strategie polityczne muszą uwzględniać dostęp dla wszystkich.

3. Sytuacja osób LGBT na rynku pracy

3.1 Kwestie związane z wdrażaniem prawodawstwa ⁽⁷⁾

3.1.1 Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej przeanalizowała sytuację osób LGBT w dwóch sprawozdaniach ⁽⁸⁾ z 2009 r. Poniżej przedstawiono niektóre z wniosków Agencji. W pierwszym z nich stwierdzono, że istnieje hierarchia przyczyn dyskryminacji, przy czym ochrona przed dyskryminacją ze względu na płeć, rasę i pochodzenie etniczne jest większa niż przed dyskryminacją z innych przyczyn. Tendencja w państwach członkowskich jest jednak taka, by dążyć do takiej samej ochrony w przypadku wszystkich przyczyn dyskryminacji.

3.1.2 Zdaniem Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej 18 państw członkowskich UE, wdrażając dyrektywę w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, wyszło poza minimalne wymogi, jeśli chodzi o dyskryminację ze względu na orientację seksualną. Większość państw członkowskich wprowadziła zatem prawodawstwo zapewniające ochronę przed dyskryminacją ze względu na orientację

seksualną w dziedzinach wykraczających poza zakres pracy i zatrudnienia. W około 20 państwach członkowskich działa organ odpowiedzialny za zajmowanie się sprawami dyskryminacji ze względu na orientację seksualną.

3.1.3 W sprawozdaniach Agencja podejmuje także kwestię możliwości swobodnego przemieszczania się w odniesieniu do osób LGBT, co jest istotnym elementem wspólnego rynku pracy w UE. W tym kontekście warto zauważyć, że prawo rodzinne należy do krajowych kompetencji ustawodawczych, w związku z czym w poszczególnych państwach członkowskich obowiązują różne przepisy w odniesieniu do par tej samej płci. Różne jest ponadto tradycyjne postrzeganie takich kwestii jak np. małżeństwa i związki partnerskie osób tej samej płci. Może to jednak także powodować problemy w przypadkach, gdy obywatele będą chcieli korzystać ze swych praw odnoszących się do swobody przemieszczania się.

3.1.4 Zdaniem Agencji pary tej samej płci napotykają na znaczne przeszkody w egzekwowaniu swych praw związanych ze swobodnym przepływem osób, niezależnie od tego, czy są małżeństwem, zarejestrowanym związkiem partnerskim, czy pozostają w długotrwałym, stabilnym związku. Organ ten wskazuje na fakt, że w wielu sytuacjach oznacza to bezpośrednią dyskryminację i należałoby jasno określić obowiązki państw członkowskich zgodnie z dyrektywą o swobodnym przepływie osób ⁽⁹⁾.

3.2 Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

3.2.1 Trybunał Sprawiedliwości rozpatrywał dwie sprawy dotyczące dyskryminacji ze względu na orientację seksualną: *Römer* i *Maruko*. W sprawie *Römer* Trybunał orzekł, że dyrektywa w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy wyklucza sytuację, w której emeryt pozostający w zarejestrowanym związku partnerskim otrzymuje uzupełniające świadczenia emerytalne w niższej wysokości niż emeryt pozostający w związku małżeńskim, oraz że zaistniała bezpośrednia dyskryminacja ze względu na orientację seksualną, ponieważ w prawie krajowym zarejestrowany partner znajduje się pod względem świadczeń emerytalnych w sytuacji prawnej i faktycznej porównywalnej z sytuacją osoby pozostającej w związku małżeńskim.

3.2.2 W sprawie *Maruko* Trybunał również orzekł, że dyrektywa wyklucza takie uregulowania, zgodnie z którymi zarejestrowany partner po śmierci swego partnera nie otrzymuje renty rodzinnej odpowiadającej rencie rodzinnej przysługującej pozostałemu przy życiu małżonkowi. Uznano jednak, że to sąd krajowy ustala, czy pozostali przy życiu zarejestrowany partner znajduje się w sytuacji porównywalnej z sytuacją małżonka. Ponadto odnotowano istnienie znacznych różnic w UE oraz ogólny brak równoważności związków małżeńskich i innych form prawnie uznawanych związków.

3.3 Kwestie związane z dyskryminacją w miejscu pracy

3.3.1 *Trudności z otwartym przyznawaniem się do orientacji seksualnej w miejscu pracy:* Z badań wynika, że osoby LGBT często są „niewidzialne” na rynku pracy, zazwyczaj z obawy przed prześladowaniem. W wielu przypadkach unikają także kontaktów towarzyskich z kolegami z pracy, aby uniknąć

⁽⁷⁾ Podstawą do opracowania tej części opinii były raporty Agencji Praw Podstawowych i Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC).

⁽⁸⁾ „Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: Legal Analysis” („Homofobia i dyskryminacja ze względu na orientację seksualną w państwach członkowskich UE. Część I: Analiza prawna”) i „Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity in the EU Member States: Part II – The Social Situation” („Homofobia i dyskryminacja ze względu na orientację seksualną w państwach członkowskich UE. Część II: Sytuacja społeczna”).

⁽⁹⁾ Dyrektywa 2004/38/WE w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich.

ujawnienia orientacji seksualnej. Stwierdzono, że osoby te obawiały się przede wszystkim poinformowania zwierzchników w miejscu pracy o swej orientacji seksualnej. W niektórych sektorach, takich jak wojsko czy Kościół, otwartość jest znacznie niższa od przeciętnej.

3.3.2 Specyficzne problemy utrudniają pracę: Osoby LGBT są na rynku pracy w innej sytuacji niż pozostałe słabsze grupy, gdyż otwartość co do orientacji seksualnej ma wpływ na ich życie zawodowe. Bardzo często zdarza się tak, że osoby LGBT wypracowują strategię, by uniknąć ujawnienia swej orientacji seksualnej, takie jak zmiana tematu czy zaprzestanie brania udziału w rozmowie w miejscu pracy. Badania pokazują, że takie stałe lawirowanie w miejscu pracy ma wpływ na zdrowie i wydajność. Dyskryminacja, na którą narażone są osoby LGBT w UE, prowadzi do wykluczenia emocjonalnego, którego podłożem jest wstyd. Ma to konsekwencje zarówno dla tych osób, jak i dla uczestnictwa w rynku pracy. EKES uważa, że różne instytucje UE muszą aktywnie podjąć działania w celu przeciwdziałania powstającemu w ten sposób wykluczeniu.

3.3.3 Problemy z korzystaniem z praw przysługujących na rynku pracy: Gdy osoby są celem dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, ważne jest, by miały dostęp do mechanizmów składania skarg i do organu krajowego, który zajmuje się skargami dotyczącymi tego rodzaju dyskryminacji. W wielu państwach członkowskich takiego organu po prostu nie ma.

3.3.4 Niechęć do składania skarg: Liczba udokumentowanych przypadków dyskryminacji ze względu na orientację seksualną jest zastanawiająco niska. Przyczyną jest prawdopodobnie fakt, że osoby LGBT niechętnie publicznie ujawniają swą orientację seksualną, oraz być może brak wiedzy o przysługujących im prawach. Istnieje także ryzyko, że stracą pracę, jeśli się poskarżą. W niektórych przypadkach istotne jest, aby osoba zgłaszająca skargę miała zapewnioną ochronę ze strony społeczeństwa, tak aby zapobiec negatywnym konsekwencjom takiego zgłoszenia.

3.3.5 Brak wiedzy: Badanie Eurobarometru ukazało luki w wiedzy społeczeństwa na temat prawodawstwa antydyskryminacyjnego. Prawie połowa (45 %) obywateli UE nie jest świadoma tego, że istnieją przepisy zakazujące dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w sytuacji zatrudniania nowego pracownika. W badaniu ETUC stwierdzono także brak świadomości w kręgach związków zawodowych co do polityki i działań dotyczących osób LGBT. Ta niewiedza dotycząca praw pracowniczych znajduje odzwierciedlenie w ogólnym braku informacji i danych na temat sytuacji i doświadczeń osób o odmiennej orientacji seksualnej. Badania pokazują, że

poziom świadomości w zakresie orientacji seksualnej i tożsamości płciowej w miejscu pracy jest bardzo niski. Ten ogólny brak uświadomienia sprawia, że osobom o odmiennej orientacji seksualnej jest bardzo trudno rozmawiać o tożsamości płciowej czy dyskryminacji ze względu na orientację seksualną z pracodawcami i związkami zawodowymi. Istnieje zatem uzasadniona potrzeba podejmowania działań informacyjnych służących zwiększeniu wiedzy o prawach obywateli UE, zwłaszcza tam, gdzie taka wiedza jest niska.

3.3.6 Ochrona prawna i inne środki służące zmniejszeniu dyskryminacji: W niektórych państwach wprowadzenie ochrony prawnej i lepszego wsparcia dla równości praw na poziomie krajowym pomogło w zwiększeniu świadomości ogółu społeczeństwa, co miało także pozytywny wpływ na związki zawodowe i pracodawców. W badaniu Agencji Praw Podstawowych niewiele mówi się o odpowiedzialności pracodawców, co podkreśla znaczenie poczucia odpowiedzialności wśród kadry kierowniczej. Zarządzanie różnorodnością i otwarta kultura mają pozytywny wpływ na miejsce pracy, jeśli chodzi o osoby LGBT. Zarządzanie różnorodnością niekoniecznie zapobiega dyskryminacji, ale jest ważnym pierwszym krokiem w każdej organizacji.

3.3.7 Zakres dyskryminacji: Przeprowadzono szereg badań w celu określenia zakresu dyskryminacji osób LGBT w miejscu pracy. Pokazały one, że prawie połowa tej grupy nie mówi w pracy otwarcie o swej seksualności, a od jednej trzeciej do połowy osób, które o tym mówią, spotkało się z bezpośrednią dyskryminacją lub obraźliwymi uwagami i uprzedzeniami w miejscu pracy.

3.3.8 W UE zrealizowano szereg projektów, w których uczestniczyli pracodawcy, związki zawodowe i przedstawiciele sektora wolontariatu. Komisja wspierała finansowo te projekty, co wzmocniło ich legitymizację. We Francji związki zawodowe i pracodawcy w jednym z sektorów zawarli porozumienie w sprawie równości praw dla rodzin homoseksualnych. W Szwecji federacja związków zawodowych Vision prowadzi szkolenia poświęcone kwestiom związanym z osobami LGBT i mające na celu zwiększenie wiedzy na temat dyskryminacji w miejscu pracy. Doświadczenie pokazuje, że działając wspólnie, jak najbardziej można zmienić sytuację osób o odmiennej orientacji seksualnej na rynku pracy. Komitet z zalem stwierdza, że takie działania należą do rzadkości i dlatego wzywa Komisję Europejską do popularyzacji dobrych praktyk, a partnerów społecznych do podejmowania znacznie aktywniejszych działań przeciwdziałających dyskryminacji osób LGBT w miejscu pracy.

Bruksela, 18 września 2012 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Staffan NILSSON