



PSI LGBT+ Vorschlag

Übersicht

PSI steht seit Jahrzehnten an der Spitze der internationalen Branchengewerkschaften bei der Förderung von LGBT+-Rechten. Jetzt, da innerhalb des CGU der Schwerpunkt auf LGBT+-Rechten liegt, haben eine Reihe von GUFs ihre eigenen Kampagnen für LGBT+-Rechte in ihren Mitgliedsorganisationen ins Leben gerufen.

Hier sind einige bemerkenswerte Beispiele dafür, was andere GUFs tun:

- IUL verfügt über eine erfolgreiche Arbeitsgruppe mit 15 Mitgliedern, die sich regelmäßig trifft, um bewährte Verfahren zu diskutieren;
- UNIGlobal hat ihre LGBT+-Kampagne mit Blick auf eine LGBT+-Konferenz Ende dieses Jahres gestartet;
- ITF verfügt innerhalb ihres Luftfahrtsektors über ein informelles LGBT+-Netzwerk.

Da PSI das Projekt für die CGU-Arbeitsgruppe LGBT+ leitet, sollten wir uns auch mit unseren eigenen Strukturen und Mitgliedsorganisationen befassen, um Solidarität für das Projekt aufzubauen. Wir müssen auch diejenigen Mitgliedsorganisationen helfen, die mit der Frage zu kämpfen haben, wie LGBT+-Rechte innerhalb ihrer Gewerkschaftsstrukturen und in den von ihnen vertretenen Betrieben gefördert werden können.

Dieser Vorschlag wird einige der Schritte skizzieren, die PSI unternehmen könnte, um ihre Mitgliedsorganisationen zu unterstützen, wenn es darum geht, sich für die Rechte von LGBT+-ArbeitnehmerInnen einzusetzen.

Ziele

- Erhöhung der Sichtbarkeit von LGBT+-Themen innerhalb von PSI, um das Bewusstsein für die Bedeutung dieser Themen unter unseren Mitgliedsorganisationen zu erhöhen;
- Stärkere Einbeziehung der Mitgliedsorganisationen und Mitsprache in der LGBT+-Arbeit der PSI, um sicherzustellen, dass die Arbeit die Bedürfnisse der Mitgliedsgewerkschaften widerspiegelt;
- PSI und ihre Mitgliedsorganisationen stärken, indem wir die Inklusivität in unserer Arbeit erhöhen und den Mitgliedsorganisationen helfen, integrativer zu sein;
- Solidarität zwischen LGBT+-Beschäftigten und der breiteren Gewerkschaftsbewegung aufbauen, um Fortschritte bei der Verwirklichung der von LGBT+ festgelegten Ziele innerhalb der Gewerkschaften und am Arbeitsplatz zu erreichen.

Strategien

Einführung der PSI-Arbeitsgruppe LGBT+

Da andere internationale Branchengewerkschaften jetzt ihre eigenen LGBT+-Arbeitsgruppen einrichten oder dies in Erwägung ziehen, ist auch eine informelle PSI-Arbeitsgruppe erforderlich. Dies wird dazu beitragen, die Bindungen zwischen unseren LGBT+-Mitgliedern zu stärken, internationale Solidarität zu schaffen und Raum für Mitgliedsorganisationen zu schaffen, die nicht viel für LGBT+ tun, um von Mitgliedsorganisationen wie UNISON, CUPE und FNV zu lernen, die über eine umfassende LGBT+-Politik und -Strukturen verfügen.

WWW.PUBLICSERVICES.INTERNATIONAL

Die Internationale der Öffentlichen Dienste (PSI) ist eine internationale Gewerkschaftsföderation. Sie vertritt 30 Millionen ArbeitnehmerInnen, die in mehr als 150 Ländern der Welt öffentliche Dienste erbringen. Ihre Stimmen werden durch PSI bei den VN, der IAO, der WHO und anderen regionalen und globalen Organisationen zu Gehör gebracht. PSI setzt sich für Menschenrechte und soziale Gerechtigkeit ein und fördert den universellen Zugang zu hochwertigen öffentlichen Diensten. PSI unterliegt der EU-Datenschutz-Grundverordnung. Hier finden Sie die [PSI-Datenschutzbestimmungen](#). Sie können uns auch direkt kontaktieren (privacy@world-psi.org), falls Sie Ihre Daten prüfen, korrigieren oder löschen möchten. [Abonnieren Sie](#) unsere digitalen Informationsmedien.

Der Rest dieses Plans hängt von der Arbeitsgruppe ab, die folgende Strategien verfolgt. Am Ende der ersten Phasen dieser Kampagne besteht das Ziel darin, eine von den Mitgliedsorganisationen geführte Kampagne aufgebaut zu haben, die unsere Mitglieder einbezieht, LGBT+-Gleichberechtigung an Arbeitsplätzen aufbaut und die Richtung der künftigen PSI-Arbeit in diesem Bereich vorgibt.

Im Moment wäre die Arbeitsgruppe einfach eine Gruppe unserer Mitgliedsorganisationen, die bei der Beratung der LGBT+-Kampagne des CGU behilflich sein, den LGBT+-Kampagnenleiter anleiten und feststellen kann, wo wir in Bezug auf unsere Mitgliedsorganisationen die größte Wirkung erzielen können. Sobald die Arbeit besser etabliert ist, kann sich das Modell der Selbstorganisation weiterentwickeln, um den Bedürfnissen der Arbeit gerecht zu werden.

LGBT+ Tarifverhandlungsstand/Forderungsprotokoll

Einige GUFs arbeiten jetzt an ihrer eigenen Verhandlungspolitik für LGBT+-Rechte. Es gibt jedoch keine Beispiele dafür, dass der Verhandlungsstandard in die Praxis umgesetzt wird oder etwas anderes als ein Leitfaden ist. PSI sollte sich um einen Verhandlungsstandard bemühen, den die Mitgliedsorganisationen tatsächlich anwenden und an ihren jeweiligen Kontext anpassen.

Aus dem Feedback, das wir von den Mitgliedsorganisationen erhalten haben, geht hervor, dass ein einziger Tarifverhandlungsstandard für einige unserer Mitgliedsorganisationen, die keinen eigenen LGBT+-Tarifverhandlungsstandard ausgearbeitet haben, nützlich sein wird. Sie wird ihre Fähigkeit, für LGBT+-Mitglieder zu verhandeln und kollektiv zu vertreten, unterstützen, aber auch offene und integrative Arbeitsplätze fördern.

Es wird eine Art allgemeine Checkliste sein müssen, da die Gewerkschaften in verschiedenen Kontexten tätig sein werden, in denen es große Unterschiede bei den Rechten von LGBT+ gibt.

Ziel ist es, bis Ende 2020 zwei Mitgliedsorganisationen, die Interesse am Aufbau von LGBT+-Rechten bekundet haben, dazu zu bewegen, diesen Standard für Verhandlungen mit einem Arbeitgeber zu nutzen.

Hilfe bei der Schaffung von LGBT+-Strukturen innerhalb der Mitgliedsorganisationen

Eine LGBT+-Struktur in den Gewerkschaften ist wichtig, weil sie den spezifischen Bedürfnissen von LGBT+-ArbeitnehmerInnen eine Stimme verleiht. Wir haben viele positive Beispiele von unseren Mitgliedsorganisationen, wie die Schaffung von LGBT+-Räumen innerhalb der Gewerkschaftsstruktur dazu beigetragen hat, Leben und Arbeitsplätze zu verändern und Diskriminierung und Intoleranz im Zusammenhang mit LGBT+ zu stoppen.

Wir haben drei Arten von Mitgliedsorganisationen, wenn es um den Aufbau von LGBT+ direkt am Arbeitsplatz geht:

1. **Diejenigen, die unsere Hilfe nicht brauchen, weil sie schon Strukturen und LGBT+-Politiken haben.** Diese Mitgliedsorganisationen, wie UNISON, CUPE und FNV, sind ein wichtiger Teil der Strategie, da sie unsere Arbeit lenken und möglicherweise Unterstützung und Ressourcen bereitstellen können, um internationale Solidarität aufzubauen und den Mitgliedsorganisationen auf den besten Wegen zu helfen, Strukturen mit verschiedenen Mitgliedsorganisationen aufzubauen.
2. **Mitgliedsorganisationen, die sich engagieren möchten und Unterstützung bei der Einführung formeller Richtlinien oder Strukturen benötigen.** Dies sind die Mitgliedsorganisationen, denen wir am meisten helfen könnten und die das direkte Ziel dieser Strategie sind.
3. **Mitgliedsorganisationen, die sich in dieser Frage nicht engagieren wollen.** Ziel dieser Strategie ist es, die Sichtbarkeit dieser Fragen innerhalb von PSI zu erhöhen, um so viele dieser Mitgliedsorganisationen zu ermutigen, sich zu fragen, ob sie nicht mehr tun sollten.

Es ist von entscheidender Bedeutung zu prüfen, wie PSI und die erste Gruppe von Mitgliedsorganisationen beim Aufbau von Strukturen innerhalb der zweiten Gruppe von Mitgliedsorganisationen helfen können. Durch die Bereitstellung von Solidarität und Hilfe für diejenigen Mitgliedsorganisationen, die sie am meisten benötigen, kann PSI auf lokaler Ebene eine langfristige Wirkung erzielen.

Bildung

Diese Strategie hat zwei Ebenen: Schulung von PSI-MitarbeiterInnen in LGBT+-Fragen, um sicherzustellen, dass jeder Politikbereich ein LGBT+-Element enthält, und Schulung von PSI-Mitgliedsorganisationen, wie sie mehr LGBT+ einbeziehen können. Dies kann von der AG weiter ausgearbeitet werden, wenn die Bedürfnisse der Mitgliedsorganisationen weiter bewertet worden sind, und könnte auch andere Gruppen innerhalb der PSI-Strukturen, darunter Frauen und junge ArbeitnehmerInnen, integrieren.

Bildung einer übergreifenden Kampagne, um die öffentlichen Dienste integrativer für LGBT+ zu machen

Diese Strategie passt genau zum PSI-Ziel, qualitativ hochwertige öffentliche Dienste zu schaffen. Als internationale Föderation für öffentliche Dienste müssen wir unsere LGBT+-Arbeit darauf konzentrieren, wie wir öffentliche Dienste und Verwaltungen mit Blick auf bestimmte Länder(gruppen) integrativer und diskriminierungsfrei gestalten können. PSI wird sich von der Arbeitsgruppe leiten lassen, die ihr Fachwissen nutzen wird, um festzustellen, wo die Mitgliedsorganisationen die meiste Unterstützung benötigen, sowie, welche Kampagnen und Strategien in ihren eigenen Ländern dazu beigetragen haben, die öffentlichen Dienste integrativer zu gestalten. Zentraler Bestandteil dieser Strategie ist, dass man keinen integrativen öffentlichen Dienst haben kann, ohne integrative Arbeitsplätze zu haben. Die Konzentration auf die Schaffung inklusiver Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst wird die Notwendigkeit von LGBT+-zugänglichen öffentlichen Diensten verstärken.

Diese Strategie wird ein Pilotprogramm mit einer unserer Mitgliedsorganisationen beinhalten, um die öffentlichen Dienste in diesem Land auf eine stärkere Einbeziehung von LGBT+ auszurichten. Je nach Land kann dies alles sein, von der Überprüfung der Verfahren der öffentlichen Verwaltung über die Sicherstellung, dass es keine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks gibt, bis hin zur Zusammenarbeit mit der Regierung, um sichere Räume für LGBT+-Menschen beim Zugang zu öffentlichen Diensten zu gewährleisten. Am Anfang dieses Engagements könnten die Verhandlungsstandards zur Verbesserung der Rechte von LGBT+-Beschäftigten im öffentlichen Dienst stehen, um dann auf die nächste Ebene überzugehen und zu prüfen, wie die Dienstleistungen für LGBT+-BenutzerInnen verbessert werden können.

Internationale Strategie

Der Schwerpunkt muss auf internationale Institutionen gelegt werden, in denen PSI eine anwaltschaftliche Rolle spielt, wie die IAO, die OECD, die WHO und die UNO, um sicherzustellen, dass die Rechte von LGBT+-ArbeitnehmerInnen sichtbar werden und dass ihnen zugängliche und integrative öffentliche Dienste angeboten werden. Gegenwärtig wird bei der IAO sehr wenig für LGBT+-ArbeitnehmerInnen getan, und dies ist eine Gelegenheit für PSI, Lobbyarbeit zu betreiben und Solidarität mit anderen Organisationen zu zeigen, die sich um mehr Anerkennung für LGBT+-ArbeitnehmerInnen auf dieser Ebene bemühen.

Zielsetzungen bis zum nächsten Kongress

- Mindestens 20 Mitgliedsorganisationen, die diese Strategie aktiv unterstützen;
- Mindestens 15 TeilnehmerInnen an der PSI-Arbeitsgruppe LGBT+;
- Mindestens 3 Mitgliedsorganisationen, die den Tarifverhandlungsstandard mit den Arbeitgebern anwenden;
- 2 Mitgliedsorganisationen integrieren LGBT+-Rechte in ihre Strukturen;
- PSI beschließt, LGBT+-Rechte in ihre Strukturen zu integrieren;

- Mindestens 3 Mitgliedsorganisationen beschließen, die weitere Arbeit des LGBT+-Projekt zu finanzieren.

Ziele für die Zukunft

Bis zum nächsten PSI-Kongress im Jahr 2022 sollte es eine funktionierende Arbeitsgruppe geben, die darüber berät, wie die Zeit vor dem Kongress, die für die LGBT+-Diskussion zur Verfügung steht, am besten genutzt werden kann. Aus den Berichten mancher Mitgliedsorganisationen geht hervor, dass die vergangenen Jahre vielleicht eine verpasste Gelegenheit gewesen sind. Mit einem stärkeren Beitrag unserer Mitgliedsorganisationen können wir jetzt mit der Arbeit beginnen und auf eine Veranstaltung vor dem Kongress hinarbeiten, die für unsere Mitgliedsorganisationen nützlich und inspirierend sein wird.