

**Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over de rechten van kwetsbare groepen op de werkplek, met nadruk op de problematiek van discriminatie o.g.v. seksuele geaardheid (initiatiefadvies)**

(2012/C 351/03)

Rapporteur: **Thomas JANSON**

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft op 19 januari 2012 besloten om, in overeenstemming met art. 29 (2) van het reglement van orde, een initiatiefadvies op te stellen over

*„Rechten van kwetsbare groepen op de werkplek, met nadruk op de problematiek van discriminatie o.g.v. seksuele geaardheid”.*

De afdeling Werkgelegenheid, Sociale Zaken, Burgerschap, die was belast met de desbetreffende voorbereidende werkzaamheden, heeft haar advies goedgekeurd op 3 september 2012.

Tijdens zijn 483<sup>e</sup> zitting van 18 en 19 september 2012 (vergadering van 18 september) heeft het Europees Economisch en Sociaal Comité het volgende advies uitgebracht, dat werd goedgekeurd met 130 stemmen vóór en 4 tegen, bij 14 onthoudingen:

## 1. Conclusies en aanbevelingen

1.1 Alle vormen van discriminerende behandeling van individuen, gebaseerd op het feit dat ze tot een bepaalde groep behoren, vormen zowel voor democratieën die zich laten leiden door respect voor de mensenrechten, als voor de economische ontwikkeling in de Europese Unie een bedreiging. Het EESC is van mening dat de EU bij de verwezenlijking van de doelstellingen op dit terrein dient te streven naar een integrale aanpak <sup>(1)</sup>.

1.2 Om discriminatie effectief te kunnen bestrijden is een actief beleid nodig, gebaseerd op de betrokkenheid van de verschillende stakeholders, waarbij vertegenwoordigers van gediscrimineerde groepen samenwerken met de sociale partners.

1.3 Het EESC stelt in onderhavig advies vast dat er in het geval van discriminatie op grond van seksuele geaardheid meer inspanningen vereist zijn om het risico dat mensen slachtoffer van discriminatie worden, te verkleinen. Dit betekent dat er meer middelen voor onderzoek naar discriminatie op de werkplek moeten worden uitgetrokken en dat er daarnaast ook een stappenplan ter verwezenlijking van de doelstelling van non-discriminatie op grond van seksuele geaardheid zal moeten worden opgesteld.

1.4 Het lijkt geen twijfel dat de economische en sociale crisis ernstige gevolgen heeft voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. De besparingen die op dit ogenblik worden doorgevoerd in de sociale-zekerheidsstelsels binnen de EU, verergeren de werkloosheid en kunnen ook bijdragen tot meer xenofobie, homofobie en andere discriminerende en kwetsende verbale uitingen en gedragingen. Het EESC acht het belangrijk dat de EU en de lidstaten zich op een meer adequate en open wijze gaan opstellen tegenover maatregelen ter verkleining van de risico's waaraan kwetsbare groepen tijdens de huidige besparingsrondes zijn blootgesteld, en dat ze deze dienovereenkomstig uitvoeren.

1.5 Het EESC stelt vast dat er in de EU grote verschillen zijn wat de behandeling van LGBT-personen <sup>(2)</sup> betreft, en maakt zich zorgen over de discriminatie waarvan deze personen het slachtoffer zijn. Deze discriminatie vormt een bedreiging voor de fundamentele waarden van de EU en het vrije verkeer van personen.

1.6 Het EESC dringt er bij de Commissie op aan, een stappenplan ter bestrijding van de discriminatie van LGBT-personen te presenteren en benadrukt hoe belangrijk het is dat dit onderwerp in alle beleidsonderdelen wordt geïntegreerd.

1.7 Het EESC onderstreept het belang van samenwerking tussen maatschappelijke organisaties en regeringen om af te raken van stereotiepe denkpatronen en meer begrip te kweken voor de rechten van LGBT-personen. Het probleem van discriminatie o.g.v. seksuele geaardheid en genderidentiteit moet actief aan de orde worden gesteld in de discussies en onderhandelingen tussen de sociale partners. In dit verband wijst het EESC op de mogelijkheden van netwerkvorming, waardoor gelijkheid en openheid op de werkplek kunnen worden bevorderd.

1.8 Het EESC benadrukt hoe belangrijk het is, zowel voor individuele burgers als voor werkgevers en vakbonden, dat men bekend is met datgene wat de wet- en regelgeving van de EU zegt over discriminatie op de werkplek. Bijna 45 % van de burgers in de EU is niet op de hoogte van het bestaan van wetten die discriminatie o.g.v. seksuele geaardheid verbieden. Het EESC is van mening dat er voorlichtingscampagnes moeten worden opgezet om hier iets aan te doen.

1.9 Het EESC heeft oog voor de specifieke problemen waarmee veel transsexuelen te maken hebben, en acht het nodig om een en ander aan de orde te stellen in een afzonderlijk rapport.

<sup>(1)</sup> In artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie staat: "Iedere discriminatie, met name op grond van geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid, is verboden."

<sup>(2)</sup> Homosexuelen, bisexuelen en transsexuelen.

## 2. De grondslag voor de bestrijding van discriminatie

2.1 De Europese Unie is gegrondvest op de beginselen van vrijheid, democratie en eerbiediging van de mensenrechten, op de fundamentele vrijheden en op het principe van de rechtsstaat. Artikel 19 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie verleent de Unie de bevoegdheid om "passende maatregelen te nemen om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden". Het bestrijden en tegengaan van alle vormen van discriminatie is van het grootst mogelijke belang voor de legitimiteit van de EU. Artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie verbiedt alle vormen van discriminatie op grond van o.a. geslacht, ras, huidskleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid.

2.2 Er zijn een aantal richtlijnen goedgekeurd om de doelstellingen van het Verdrag te verwezenlijken, zoals: Richtlijn 2006/54/EG betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking); Richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid, en Richtlijn 2000/43/EG houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming. De bescherming die wordt geboden tegen discriminatie op grond van geslacht of ras, gaat veel verder dan de bescherming tegen discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, leeftijd, een handicap en seksuele geaardheid. Een en ander kan gevolgen hebben voor de keuzes die mensen maken als het gaat om werk, studie of verblijf in een andere lidstaat van de EU.

2.3 Gelijke behandeling is in de eerste plaats een kwestie van het bevorderen van de mensenrechten, maar daarnaast gaat het hier ook om een optimale benutting van het volledige potentieel aan hulpbronnen waarover de Europese Unie beschikt. Discriminatie betekent een verspilling van hulpbronnen en leidt tot sociale uitsluiting van de hierdoor getroffen groepen. De diepe economische en sociale crisis in de EU, als gevolg waarvan veel lidstaten bezuinigingen op hun sociale zekerheid en loonsverlagingen hebben doorgevoerd, zorgt ervoor dat de situatie van de meest kwetsbare groepen nog verslechtert. De verschillende anti-discriminatie-richtlijnen van de EU zijn dan ook van essentieel belang voor de bescherming van groepen die gevaar lopen om te worden gediscrimineerd, en voor de bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt. De lidstaten dragen een grote verantwoordelijkheid als het erom gaat, de doelstellingen van de anti-discriminatie-richtlijnen te verwezenlijken.

2.4 Het EESC heeft in een reeks adviezen zijn standpunten m.b.t. de verschillende wetgevingsvoorstellen inzake discriminatiebestrijding kenbaar gemaakt. Zo heeft het zijn waardering uitgesproken voor het voorstel van de Commissie betreffende een richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid (2000/43/EG) <sup>(3)</sup>. Verder heeft het EESC zich geschaard achter het voorstel van een specifiek op het beroepsleven betrekking hebbende richtlijn waarin discriminatie op grond van godsdienst, een handicap, leeftijd of seksuele

geaardheid wordt verboden. Het EESC heeft er ook op gewezen dat alle inwoners van de lidstaten recht hebben op een minimale bescherming en op de mogelijkheid om een rechterlijke procedure aan te spannen in het geval van discriminatie. Het EESC heeft opgeroepen tot initiatieven om de economische voordelen van non-discriminatie te onderzoeken en te ontwikkelen. Het heeft er zijn teleurstelling over uitgesproken dat de richtlijn geen melding maakt van de opdracht of aanzet tot discriminatie op grond van ras of etnische afstamming.

2.5 Zowel directe als indirecte discriminatie vallen onder de richtlijn. Van indirecte discriminatie is sprake als iemand wordt benadeeld o.g.v. een ogenschijnlijk niet-discriminerende bepaling of o.g.v. een quasi-neutraal criterium of quasi-neutrale werkwijze <sup>(4)</sup>.

2.6 Het EESC heeft zich ook uitgesproken over het "Voorstel voor een richtlijn van de Raad houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid" <sup>(5)</sup>, die nog niet is goedgekeurd. Het EESC heeft met instemming gereageerd op dit voorstel, omdat het kan leiden tot het vaststellen van uniforme anti-discriminatie-normen in de EU op basis van alle in art. 13 van het EG-Verdrag (tegenwoordig art. 19 VWEU) genoemde gronden. Daarentegen heeft het EESC zijn teleurstelling uitgesproken over het feit dat de kwestie van meervoudige discriminatie in de richtlijn niet de aandacht krijgt die ze verdient, en heeft het de Commissie aangespoord om een aanbeveling terzake op te stellen. Het EESC heeft de Raad verzocht om een desbetreffend besluit ter verbetering van de rechten van kwetsbare personen te nemen.

2.7 In zijn verschillende adviezen met als thema discriminatie (waaronder ook die van ouderen, burgers uit derde landen, Roma e.a.) is door het EESC onder meer aandacht gevraagd voor het volgende <sup>(6)</sup>:

- de maatregelen ter bestrijding van discriminatie moeten worden geïntegreerd in alle beleidsonderdelen en worden gefinancierd via zowel de EU-begroting als de nationale begrotingen;
- er is behoefte aan indicatoren om een beeld te krijgen van de situatie;
- de uitvoering van het non-discriminatiebeleid moet worden gekoppeld aan de Europa 2020-strategie;
- zowel op EU- als op nationaal niveau zullen er adequate en effectieve mechanismen voor de follow-up en het toezicht op de naleving moeten worden opgezet;

<sup>(4)</sup> Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling.

<sup>(5)</sup> PB C 182/19, 04.08.2009.

<sup>(6)</sup> PB C 318/69, 29.10.2011, PB C 354/1, 28.12.2010, PB C 347/19, 18.12.2010, PB C 376/81, 22.12.2011, PB C 182/19, 04.08.2009, PB C 77/102, 31.03.2009, PB C 10/72, 15.01.2008, PB C 110/26, 30.4.2004, PB C 318/128, 23.12.2006, PB C 77/115, 31.03.2009, PB C 318/50, 29.10.2011, PB C 292/95, 09.08.2008, PB C 256, 27.10.2007.

<sup>(3)</sup> PB C 77, 31.3.2009, blz. 102.

- de werkgelegenheid dient zowel kwantitatief als kwalitatief te worden verbeterd om de economische onafhankelijkheid van kwetsbare groepen te garanderen en te verbeteren;
- er moet naar worden gestreefd, de verantwoordelijkheid voor gezin en huishouden gelijkelijk te verdelen tussen man en vrouw, en de sociale rechten te individualiseren;
- het opbouwen van institutionele structuren om bijv. een Europees comité voor gehandicaptenbeleid van de grond te krijgen;
- het gevaar dat de economische en sociale crisis onverdraagzaamheid, xenofobie, racisme en homofobie overal in Europa in de hand werkt, moet ernstig worden genomen;
- erkend moet worden dat integratie een complex en langdurig sociaal proces is waaraan vele haken en ogen zitten en waarbij allerlei verschillende actoren betrokken zijn, met name op lokaal niveau.

2.8 Noch het EESC noch de Commissie hebben uitvoerig en specifiek aandacht besteed aan de kwestie van discriminatie op grond van seksuele geaardheid. Ook is er geen stappenplan om de risico's van discriminatie waaraan LGBT-persoon blootstaan, tegen te gaan. In onderhavig advies ligt de nadruk op discriminatie o.g.v. seksuele geaardheid, omdat het EESC van mening is dat het beleid op dit terrein nog onvoldoende ontwikkeld is. Tegelijkertijd zal er ook op moeten worden gewezen dat er nog een aantal andere kwetsbare groepen zijn die gediscrimineerd worden op gronden waarvan in het Verdrag niet wordt gerept, maar die evengoed moeilijkheden ondervinden om toegang te verkrijgen tot de arbeidsmarkt of om zich daar te handhaven. Bij de ontwikkeling van de verschillende beleidsonderdelen zal toegang voor iedereen dan ook altijd een van de uitgangspunten moeten zijn.

### 3. De situatie van LGBT-persoon op de arbeidsmarkt

#### 3.1 Problemen met de toepassing van wetgeving <sup>(7)</sup>

3.1.1 Het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) heeft in 2009 twee rapporten <sup>(8)</sup> uitgebracht, waarin de situatie van LGBT-persoon wordt geanalyseerd. In het onderstaande staan een aantal conclusies van het FRA weergegeven. Om te beginnen is er de bevinding dat er een soort hiërarchie bestaat wat het soort discriminatie betreft: de bescherming is bij discriminatie op grond van geslacht, ras en etnische afkomst beter geregeld dan bij discriminatie op andere gronden. Desalniettemin is er een tendens in de lidstaten om de burgers eenzelfde bescherming te bieden tegen alle soorten discriminatie.

3.1.2 Volgens het FRA hebben 18 EU-lidstaten t.a.v. discriminatie op grond van seksuele geaardheid strengere bepalingen ingevoerd dan krachtens de richtlijn gelijke behandeling strikt genomen nodig is. Aldus heeft het merendeel van de lidstaten wettelijke bepalingen ingevoerd die ook buiten de werkplek en de arbeidsmarkt bescherming bieden tegen discriminatie op

grond van seksuele geaardheid. In zo'n 20 lidstaten is er een overheidsinstantie die optreedt tegen discriminatie op grond van seksuele geaardheid.

3.1.3 Het FRA gaat in zijn rapporten ook in op de mogelijkheid van vrij verkeer (een belangrijke pijler van de interne arbeidsmarkt in de EU) voor LGBT-persoon. In dit verband is het goed om erop te wijzen dat het familierecht wordt geregeld via de eigen nationale wetgeving van de lidstaten, wat betekent dat de lidstaten er verschillende bepalingen betreffende de relaties tussen persoon van hetzelfde geslacht op na houden. Bovendien wordt er per land traditioneel verschillend aangekeken tegen bijv. huwelijken en levenspartnerschappen tussen persoon van hetzelfde geslacht. Maar dit houdt ook in dat er problemen kunnen ontstaan als mensen hun rechten willen uitoefenen als het gaat om het vrije verkeer van persoon.

3.1.4 Het FRA is van mening dat partners van hetzelfde geslacht grote moeilijkheden ondervinden bij de uitoefening van hun rechten op het gebied van vrij verkeer, waarbij het geen rol speelt of ze nu getrouwd zijn, officieel als partners geregistreerd staan dan wel een langdurige, stabiele relatie hebben. Het Bureau wijst erop dat er in veel gevallen sprake is van rechtstreekse discriminatie en dat er duidelijkheid moet komen omtrent de plichten van de lidstaten, zoals die voortvloeien uit de richtlijn vrij verkeer <sup>(9)</sup>.

#### 3.2 Het Europese Hof van Justitie

3.2.1 Het Europese Hof van Justitie heeft twee zaken behandeld waarin sprake is van discriminatie op grond van seksuele geaardheid: de zaak-Römer en de zaak-Maruko. In de zaak Römer oordeelde het Hof dat een pensioenontvanger die een levenspartnerschap is aangegaan, krachtens de richtlijn gelijke behandeling recht heeft op een ouderdomsvoorziening die niet lager is dan die van een gehuwde pensioenontvanger, en dat hier sprake is van een directe vorm van discriminatie op grond van seksuele geaardheid, doordat de bedoelde levenspartner zich naar nationaal recht in een positie bevindt die, wat bedoeld pensioen betreft, juridisch en feitelijk vergelijkbaar is met die van een gehuwd persoon.

3.2.2 In de zaak-Maruko was het Hof eveneens van mening dat regelgeving die bepaalt dat een geregistreerde partner na het overlijden van zijn of haar levenspartner geen recht heeft op een nabestaandenpensioen dat in overeenstemming is met de uitkering die echtelieden ontvangen, in strijd is met de richtlijn. Het Hof was echter ook van mening dat het aan de nationale rechter is om na te gaan of een nabestaande levenspartner in een situatie verkeert die vergelijkbaar is met die van een echtgenoot of echtgenote. Verder concludeerde het Hof dat de situatie in de lidstaten van de Gemeenschap wordt gekenmerkt door een grote verscheidenheid en door een algemeen ontbreken van gelijkstelling tussen het huwelijk en andere vormen van wettelijke verbintenissen.

#### 3.3 Problemen met discriminatie op de werkplek

3.3.1 *De moeite die mensen hebben om op de werkplek uit te komen voor hun seksuele geaardheid:* Onderzoekingen wijzen uit dat LGBT-persoon vaak "onzichtbaar" zijn op de arbeidsmarkt. De belangrijkste oorzaak is hun angst voor negatieve reacties, wat er ook toe leidt dat veel van hen contact met collega's uit

<sup>(7)</sup> Dit onderdeel van het advies is gebaseerd op rapporten van het Bureau voor de grondrechten (FRA) en het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV).

<sup>(8)</sup> "Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: Legal Analysis" en "Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity in the EU Member States: Part II - The Social Situation".

<sup>(9)</sup> Richtlijn 2004/38/EG betreffende het recht van vrij verkeer en verblijf op het grondgebied van de lidstaten voor de burgers van de Unie en hun familieleden.

de weg gaan om niet te worden "ontmaskerd". Vooral leidinggevendend zijn bang om op het werk over hun seksuele geaardheid te praten. De mate waarin hierover openheid wordt betracht, ligt in bepaalde sectoren, met name in het leger en in de kerk, lager dan elders.

**3.3.2 Specifieke problemen die het werk bemoeilijken:** De positie van LGBT-personen op de arbeidsmarkt onderscheidt zich van de positie van andere achtergestelde groepen doordat openheid over hun seksuele geaardheid gevolgen heeft voor hun beroepsleven. Deze personen hebben vaak de gewoonte, strategieën uit te werken om niet voor hun seksuele geaardheid te hoeven uitkomen, bijv. door gesprekken op het werk een andere wending te geven of deze uit de weg te gaan. Uit onderzoeken blijkt dat een dergelijke voortdurende bochtenwringing op de werkplek zowel de gezondheid als de productiviteit beïnvloedt. De discriminatie waarvan homoseksuele, biseksuele en transseksuele personen in de EU het slachtoffer zijn, leidt tot maatschappelijke uitsluiting met alle gevoelens van schaamte en negatieve gevoelens van dien. Dat heeft gevolgen voor zowel de persoon zelf als zijn of haar participatie op de arbeidsmarkt. De verschillende Europese instellingen zullen zich actief moeten inzetten voor het bestrijden van de hiermee gepaard gaande sociale uitsluiting.

**3.3.3 Problemen bij het uitoefenen van rechten op de arbeidsmarkt:** Als iemand slachtoffer wordt van een vorm van discriminatie die te maken heeft met zijn of haar seksuele geaardheid, is het belangrijk dat deze persoon toegang heeft tot mechanismen om hierover een klacht in te dienen, alsmede tot een nationale instantie die klachten over dit soort discriminatie behandelt. In veel lidstaten is een dergelijke instantie onbestaand.

**3.3.4 Tegenzin om een klacht in te dienen:** Het aantal gedocumenteerde gevallen van discriminatie op grond van seksuele geaardheid ligt opvallend laag. Dat is waarschijnlijk te wijten aan de tegenzin die LGBT-personen ervaren als het erom gaat, openlijk voor de dag te komen met hun problemen, en aan hun vrees dat hun rechten misschien toch niet zullen worden eerbiedigd. Wie een klacht indient, loopt ook kans om zijn of haar baan te verliezen. In bepaalde gevallen zal de persoon die de klacht indient, dan ook beschermd moeten worden door de maatschappij om de negatieve gevolgen van de klacht tegen te gaan.

**3.3.5 Gebrek aan kennis:** Een enquête van Eurobarometer heeft aangetoond hoe weinig bekend de antidiscriminatiewetgeving is. Bijna de helft (45 %) van de EU-burgers weet niet dat er wetten zijn die discriminatie op grond van seksuele geaardheid bij sollicitaties verbieden. Een studie van het EVV wijst ook uit dat het LGBT-beleid en de hiermee gepaard maatregelen weinig bekendheid genieten binnen de vakbeweging. Het gebrek aan kennis inzake de rechten op de werkplek zien we terug in een

algemeen gebrek aan informatie betreffende de situatie en ervaringen van personen met een andere seksuele geaardheid. Uit studies blijkt dat de kennis omtrent seksuele geaardheid en genderidentiteit op de werkplek zeer gering is. Het in het algemeen lage kennisniveau betekent dat personen met een andere seksuele geaardheid heel moeilijk met werkgevers en vakverenigingen kunnen praten over genderidentiteit of discriminatie op grond van seksuele geaardheid. Er is dan ook, vooral bij tekortschietende kennis, behoefte aan voorlichtingscampagnes om meer bekendheid te geven aan de rechten van de EU-burgers.

**3.3.6 Wettelijke bescherming en andere maatregelen ter vermindering van discriminatie:** In enkele landen hebben invoering van wettelijke bescherming en meer steun voor gelijke rechten op nationaal niveau bijgedragen tot meer begrip in de samenleving als geheel, waardoor ook vakverenigingen en werkgevers meer doordrongen zijn geraakt van de problematiek. In de studie van het FRA komt de verantwoordelijkheid van de werkgevers nauwelijks ter sprake, wat nog eens aantoont welk een grote verantwoordelijkheid het management draagt. Diversiteitsbeheer en een open cultuur zorgen op de werkplek voor een positieve sfeer m.b.t. LGBT-personen. Diversiteitsbeheer leidt er misschien niet automatisch toe dat discriminatie niet voorkomt, maar is wel een belangrijke eerste stap binnen een organisatie.

**3.3.7 Omvang van de discriminatie:** Er zijn een aantal studies verricht om de omvang van discriminerende handelingen jegens LGBT-personen op de arbeidsmarkt in kaart te brengen. De conclusie luidt dat tegen de helft van deze personen op de werkplek niet openlijk durft uit te komen voor zijn of haar geaardheid, en dat een op de twee of drie van degenen die hierover wel openheid betrachten, te maken krijgt met een directe vorm van discriminatie of met kwetsende uitlatingen en vooroordelen op de werkplek.

**3.3.8** In de EU zijn verschillende projecten uitgevoerd waaraan is deelgenomen door werkgeversorganisaties, vakbonden en ngo's. De Commissie heeft ingestaan voor de financiering van deze projecten en daardoor de legitimiteit ervan versterkt. In Frankrijk hebben vakbeweging en werkgevers een overeenkomst gesloten: "Accord sur l'égalité des droits des familles homoparentales" ("Overeenkomst aangaande gelijke rechten voor homoseksuelen"). De Zweedse vakbond "Vision" organiseert een cursus over LGBT-aangelegenheden om meer bekendheid te geven aan discriminatie op de werkplek. De ervaring wijst uit dat het heel goed mogelijk is om de handen ineen te slaan en de situatie van personen met een andere seksuele geaardheid op de arbeidsmarkt te veranderen. Het EESC betreurt het dat dergelijke initiatieven zeldzaam zijn, en roept de Europese Commissie op om goede praktijken te verspreiden. De maatschappelijke partners zouden zich actiever moeten inzetten om de discriminatie van LGBT-personen op het werk tegen te gaan.

Brussel, 18 september 2012

De voorzitter  
van het Europees Economisch en Sociaal Comité  
Staffan NILSSON