

IMPRESINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

S^a MUJER Y POLÍTICAS
SOCIALES UGT
SERVICIOS PÚBLICOS

Junio 2023



ÍNDICE

NUESTRA MIRADA:

Los derechos LGTBI en el mundo del empleo.

TUS PALABRAS CUENTAN:

Alianzas necesarias

LA REALIDAD EN CIFRAS:

44% de las personas LGTBI ocultan su orientación sexual o identidad de género para encontrar trabajo.

HERRAMIENTAS:

Los organismos internacionales vinculados al empleo

SINDICALISMO EN ACCIÓN:

8 propuestas para unos servicios públicos con orgullo.

PRÓXIMAS ACCIONES

SERVICIOS PÚBLICOS CON ORGULLO

Es junio y calles e instituciones de diferentes lugares del planeta se inundan de color con las respectivas banderas del colectivo LGTBI. Se celebran los avances legislativos, la visibilidad en todos los ámbitos de referentes LGTBI o el desarrollo de herramientas y políticas públicas que intentan garantizar la igualdad real. Las organizaciones y colectivos, junto a los logros, plantean también los desafíos aun existentes.

En el mundo del empleo, en los centros de trabajo debemos afrontar importantes desafíos. Por ello, en el Imprescindibles de junio queremos abordar con datos y propuestas cómo avanzar en el desarrollo de las trayectorias profesionales y personales en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.



NUESTRA MIRADA

LOS DERECHOS LGTBI EN EL MUNDO DEL EMPLEO

Las distintas investigaciones elaboradas en los últimos años sobre los derechos de las personas LGTBI coinciden en subrayar los avances conseguidos. Mejoras sobre las que es necesario hacer memoria y reconocer el trabajo realizado por los colectivos LGTBI.

Sin los disturbios de Stonewall en 1969 en Nueva York, ni las respectivas movilizaciones desde los años 70 en nuestro país por parte de las organizaciones LGTBI, no hubiera sido posible en primer lugar, derogar toda la legislación directamente discriminatoria para las personas LGTBI y posteriormente trabajar por la igualdad de derechos en todos los ámbitos de la vida.

Toda una serie de datos estadísticos, legislaciones y políticas públicas citan a España como uno de los países más avanzados según el estudio anual elaborado por ILGA (Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales), que es al mismo tiempo una de las mejores radiografías existentes sobre la situación de las personas LGTBI en el mundo.

A pesar de este contexto tan aparentemente inclusivo con las personas LGTBI, en el ámbito del empleo existen importantes desafíos para garantizar la igualdad real. Desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se reconoce que las personas LGTBI tienen mayores déficits de trabajo decente, entendiendo este como el trabajo que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Esta discriminación se convierte en un obstáculo para su pleno desarrollo profesional y personal.

En 2020, UGT realizó por primera vez la investigación ***Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España.*** En ella se señaló que el 44% de las personas LGTBI ocultan su orientación sexual o identidad de género para encontrar trabajo, además se mostró como 4 de cada 10 personas trans reconocen ocultar su identidad en entrevistas de trabajo y como 2 de cada 3 personas trans tienen miedo a revelarla en el trabajo.

Los datos publicados por UGT muestran una tendencia ya señalada por otras investigaciones sobre la materia, y vienen a subrayar que las personas LGTBI no disfrutan de una expresión libre y natural de su orientación o identidad en el ámbito de trabajo. La ocultación, se explica en que normalmente existe temor a que la “exposición” suponga algún riesgo de despido, acoso, comentarios o cambio de actitud, entre otras cuestiones.

El ocultamiento tiene importantes consecuencias, provoca una división entre el espacio personal y el laboral, suponiendo importantes obstáculos para el disfrute de derechos tales como son los relacionados con la conciliación o el cuidado de la salud en el empleo, entre otros.

La separación de esferas para las personas trabajadoras LGTBI les supone consecuencias para la salud laboral tales como estrés, ansiedad, y trastornos musculares o gastrointestinales asociados a la ansiedad.

Al mismo tiempo es necesario señalar que el ocultamiento es una estrategia de protección aprendida ante la realidad, en la investigación realizada por UGT los datos muestran que 4 de cada 10 trabajadores LGTBI aseguran haber vivido alguna agresión hacia sí o hacia otras personas en el puesto de trabajo, por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género. Se reconoce la existencia y convivencia en el ámbito laboral con un nivel "básico" de LGTBIfobia que hacen referencia a comentarios, rumores, miradas, "bromita", comentarios de contenido sexual o uso homófobo del lenguaje. Ante esa realidad, un dato preocupante es que 6 de cada 10 de las personas encuestadas por UGT declaraban que cuando se ha producido alguna agresión no han encontrado ayuda de nadie en su empleo.

El estudio de UGT subraya que es el alto nivel de desconocimiento de la existencia de herramientas en las empresas, tales como los planes de igualdad o los protocolos de actuación en casos de discriminación.

También resulta clave comentar que, aunque los estudios muestran un incremento de las denuncias de agresiones LGTBI en el entorno laboral, en las respectivas investigaciones se concluye que no se llegan a denunciar todas las discriminaciones que se producen ya que la denuncia se vive "como el último recurso". En ocasiones la denuncia ha significado la salida de las personas trabajadoras LGTBI, y no la de los posibles acosadores (no renovación de contrato, rechazo de la readmisión por parte de la trabajadora...)

En consecuencia, como organización sindical, que defendemos condiciones laborales dignas, consideramos necesario analizar y reflexionar sobre respuestas que nos permitan garantizar el desarrollo profesional en igualdad. Somos conscientes de que es necesario facilitar formación especializada en temas de diversidad sexual a la representación de las personas trabajadoras para promover que en las negociaciones, convenios, planes de diversidad, etc., se incluyan cláusulas específicas para garantizar los derechos LGTBI.

Al mismo tiempo, creemos que es necesario priorizar que en las Administraciones Públicas y las empresa se desarrollen planes de diversidad y protocolos que cuentan con un desarrollo específico y se pongan en marcha campañas y acciones concretas que garanticen la eliminación de todas las discriminaciones expuestas.





TUS PALABRAS CUENTAN

ALIANZAS NECESARIAS

La Real Academia de la Lengua (RAE) define **alianza**:

un pacto o unión entre personas, grupos sociales o estados para lograr un fin común.

Cuando hablamos de el desarrollo de una alianza en términos sindicales lo vinculamos a la coalición entre dos o más organizaciones con ideas afines para reforzar sus propuestas y, de este modo, ampliar las posibilidades para de hacerlas realidad.

Elegimos esta palabra para el “Imprescindibles” de junio donde abordamos los derechos de las personas trabajadoras LGTBI porque queremos llenarla de significado y memoria. Las alianzas entre organizaciones sindicales y LGTBI no son una novedad como tampoco lo son la defensa de los derechos LGTBI.

Hagamos memoria y recordemos como hace casi una década, en 2014, pudimos acudir a los cines de nuestro país para disfrutar de **Pride**. Basada en hechos reales, en ella se relataba la historia de un grupo de activistas LGBTI en Reino Unido que forjó una gran alianza con un sindicato minero, en los años ochenta.

Vamos a profundizar en esta historia. Recordemos por un momento 1984, cuando en pleno gobierno de Margaret Thatcher, el Consejo Nacional del Carbón de Reino Unido anunció el cierre de varias minas propiedad del estado y el despido de miles de mineros. Como respuesta a dicha realidad, el Sindicato Nacional de Mineros convocó una huelga y Thatcher confiscó sus fondos, de hecho les impedía el acceso a las donaciones que se enviaban al sindicato para apoyarles. Ante esta situación, el sindicato animó a los grupos de apoyo a la huelga a «hermanarse» directamente con las diferentes comunidades mineras de Inglaterra, Escocia y Gales con el fin de esquivar los embargos.

En ese mismo año, en la manifestación del Orgullo de Londres, un colectivo LGTBI, decidió recaudar fondos para apoyar a los huelguistas mineros. Esta acción supuso el comienzo de lo que sería la organización “Lesbianas y gais que apoyan a los mineros”.



Cuando el colectivo fue a ofrecer su recaudación al Sindicato Nacional de Mineros, en un principio la organización sindical se mostró reacia a aceptar el apoyo ya que les preocupaba el impacto social que podría tener que fueran asociados con un colectivo abiertamente LGTBI. Fue entonces cuando el colectivo "Lesbianas y gais que apoyan a los mineros" decidió ponerse en contacto directo con pequeños pueblos mineros de Gales.

El colectivo LGTBI realizó diferentes actividades que les permitieron recaudar 20.000 libras para apoyar a las comunidades mineras. Además de visitas a los enclaves mineros en huelga para mostrar directamente su solidaridad y uno de los eventos con mayor repercusión mediática fue un concierto llamado «Pozos mineros y pervertidos». En la prensa conservadora del momento, que cubría la alianza surgida entre el colectivo de "Lesbianas y gais que apoyan a los mineros" y el sindicato, realizó un artículo que tituló «Pozos mineros y pervertidos» con el fin de avergonzar al movimiento minero. La intención era socavar la causa de los mineros en huelga al ligarlo con "pervertidos", pero acabó teniendo el efecto contrario. Los "pervertidos" se apropiaron del término con el que se les calificaba y lo convirtieron en un símbolo de desafío y unidad frente al ataque de los medios de comunicación aliados con Thatcher. La huelga llegó a tener un 99% de seguimiento, pero después de un año, en marzo de 1985, cuando aún el 60 % de los mineros la seguían apoyando, finalizó sin lograr ningún acuerdo. La huelga de los mineros fue en una lucha simbólica entre fuerzas largamente enfrentadas, como eran los partidos conservadores y las fuerzas progresistas entre las que destacaba el Sindicato Nacional de Mineros, el cual había tenido a lo largo de su historia una gran capacidad de movilización.

Durante la huelga se forjó una alianza entre el colectivo LGTBI y el movimiento obrero que se convirtió en un punto de inflexión en el progreso de los derechos LGBTI en el Reino Unido.

Los grupos de mineros vinculados al partido Laborista comenzaron a apoyar y participar activamente en diversas actividades del Orgullo. En la conferencia del Partido Laborista de 1985, por primera vez, se aprobó una resolución de apoyo del partido a la igualdad de derechos de las personas LGBTI. Dicha resolución fue en gran parte gracias al apoyo masivo de los votos del Sindicato Nacional de Mineros.

En 1988, también fue fundamental el apoyo del movimiento sindical minero durante la campaña contra el Artículo 28, introducido por los partidos conservadores para obstaculizar el avance de los derechos LGTBI.

Cuatro décadas después, hacer memoria sobre los hechos ocurrido nos permite llenar de significado la palabra alianza. Hacer genealogía de las luchas facilita tomar conciencia del largo trabajo desarrollado entre diferentes organizaciones sindicales y sociales para empujar el avance de los derechos y nos da esperanza para desde el presente y en primera persona del plural, seguir dibujando un futuro para todo el mundo.



LA REALIDAD EN CIFRAS

DATOS PARA CONOCER Y REFLEXIONAR

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca la importancia de obtener datos y estadísticas sobre la realidad de las personas LGTBI en el mundo del trabajo.

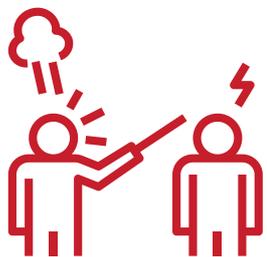
Desde la OIT se lamenta que demasiados países de todo el mundo siguen criminalizando a las personas LGTBI y tienen leyes discriminatorias contra ellas. Al mismo tiempo que destaca que incluso en los países en los que se han producido avances legales en los derechos de las personas LGTBI existe una falta de datos significativa.

Lo que no se cuantifica suele pasarse por alto. Así, corremos el riesgo de pasar por alto las dificultades a las que se enfrentan las personas LGTBI en el mundo del empleo.

En 2020, UGT realizó por primera vez la investigación ***Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España.*** Una encuesta sobre discriminación laboral, con la muestra de personas LGTBI más importante obtenida hasta la actualidad. Un total de 3.344 personas, de las cuales 1.260 son LGTBI. En base a ella realizamos nuestra realidad en cifras:

El 44% de las personas LGTBI **ocultan** su orientación sexual o identidad de género para encontrar trabajo.

44



Un 40% de los trabajadores/as LGTBI han sufrido algún tipo de **violencia verbal** en el trabajo.

El 40% de las personas trans aseguran haber sido **rechazadas en entrevistas** por prejuicios hacia su identidad de género. 4 de cada 10 personas trans reconocen ocultar su identidad en entrevistas de trabajo. 2 de cada 3 personas trans **tienen miedo** a revelar su identidad de género en el trabajo.

40

El 90% de las personas LGTBI han considerado un **inconveniente ser LGTBI** a la hora de encontrar empleo y el 86% considera necesario ocultar su orientación sexual para acceder a un empleo o en una entrevista.

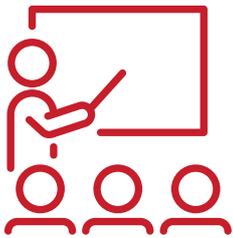
90



Tener **miedo a revelar la orientación** en el trabajo deriva en un 17% de los casos en **estrés o ansiedad**, 12% en **trastornos musculares o gastrointestinales** asociados a esa ansiedad.

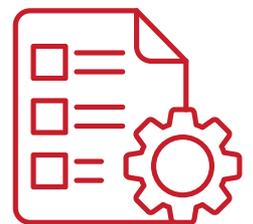
Con mucha frecuencia, un 56% declaran que cuando se ha producido alguna agresión en el entorno laboral **no han encontrado ayuda** de nadie en su empleo.

56



Solo el **19,90%** manifiesta que existe **formación especializada** sobre la realidad de las personas LGTBI entre sus **representantes sindicales**.

Más de la mitad de las personas LGTBI encuestadas **desconocen si hay algún protocolo laboral** que les proteja frente al acoso laboral de carácter discriminatorio.



94

El 94,30% de las personas encuestadas consideran que se pueden hacer más acciones dentro del entorno laboral para lograr la plena igualdad real de las personas LGTBI en desarrollo de sus trayectorias profesionales.

UGT está **elaborando la II encuesta** para intentar dimensionar la situación laboral de las personas LGTBI cuyos resultados se publicarán previsiblemente en julio de 2023. Datos que serán fundamentales para llevar a cabo el trabajo sindical en los centros de trabajo y garantizar el avance de los derechos LGTBI en las administraciones públicas.



HERRAMIENTAS

LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES VINCULADOS AL EMPLEO EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LGTBI

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las personas trabajadoras LGTBI tienen mayores déficits de trabajo decente. En la actualidad, a pesar de los avances legislativos en algunos países la comunidad LGTBI sigue siendo discriminada en los lugares de trabajo y eso provoca grandes obstáculos para su pleno desarrollo profesional y personal.

El **derecho a la no discriminación** de las personas LGTBI es indivisible del resto de derechos humanos, pues garantiza el pleno disfrute del derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad personal. Siendo el empleo un ámbito fundamental para garantizar condiciones de vida digna, es imprescindible señalar el trabajo que deben realizar los organismos internacionales vinculados al mundo del empleo para la defensa de los derechos LGTBI. En ese sentido, es importante destacar la responsabilidad y el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Internacional de los Servicios Públicos (ISP) como herramientas clave para el avance de las condiciones de vida de las personas trabajadoras LGTBI en todo el mundo.

Desde la creación de la OIT entre sus objetivos se encuentra la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación y la promoción de la igualdad. El principio de no discriminación está consagrado tanto en su Constitución como en el Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958). Asimismo, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) exhorta a todos los Estados Miembros de la OIT a respetar, promover y hacer cumplir dicho principio.



El 17 de mayo de 2014, Día Internacional contra la LGTBIfobia el Director General de la OIT, Guy Ryder, se refirió al “terrible papel que desempeña la LGTBIfobia en el fomento de la discriminación” y reafirmó “el compromiso de la OIT de promover el trabajo decente para todas las personas. Añadió que el trabajo decente “solo puede existir en condiciones de libertad y dignidad, lo que implica fomentar la inclusión y la diversidad” y que “obliga a luchar contra toda forma de estigmatización y discriminación”. Instando a adoptar medidas concretas para eliminarla.

Por su parte la ISP está comprometida con la igualdad en el empleo para todos independientemente del sexo, estado civil, origen étnico, identidad nacional, discapacidad, orientación sexual, edad o religión, en el lugar de trabajo, los sindicatos y el contexto político, social, económico y cultural más amplio. Los derechos de las personas trabajadoras LGBTI son derechos sindicales y los derechos sindicales son derechos humanos. Los sindicatos se han comprometido a luchar contra la discriminación y por una sociedad inclusiva sin violencia. De ahí que se crean espacios de trabajo específicos, campañas de sensibilización y estrategias de acción que facilitan el avance de los derechos de las personas trabajadoras LGBTI en todo el mundo.



Campaña de la Internacional de los Servicios Públicos (ISP) con motivo del 17 de Mayo de 2023. Día Internacional por la LGTBIfobia.



SINDICALISMO EN ACCIÓN

SERVICIOS PÚBLICOS CON ORGULLO
28J DE 2023

Conscientes de la importancia de garantizar unos servicios públicos llenos de orgullo, desde UGT Servicios Públicos trabajamos cada día para el avance de los derechos LGTBI en las administraciones públicas. Por ello en nuestro ámbito de actuación nos comprometemos a:

1.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA INCLUSIVA

Incluimos en los convenios colectivos medidas para garantizar la igualdad efectiva de las personas LGTBI. Garantizando que los permisos familiares tengan en cuenta las distintas definiciones de familia y parejas que incluyen al colectivo LGTBI, uso de lenguaje inclusivo y cláusulas relativas a la vigilancia de la salud en las que se tenga en cuenta la perspectiva respecto a las personas LGTBI.

2.- RECURSOS, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Facilitamos información y formación en los centros de trabajo a las y los representantes las personas trabajadoras sobre la realidad y necesidades de las personas LGTBI, con el objetivo de lograr la implementación y el seguimiento de las medidas que hacen efectiva la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Es prioritario facilitar estos recursos para poder actuar y así garantizar la no discriminación de las personas LGTBI en el entorno laboral, fundamentalmente a través de protocolos especializados.

3.- CAMPAÑAS de SENSIBILIZACIÓN

Defendemos un estado de bienestar que garantice los mismos derechos y oportunidades de todas las personas de forma que es esencial la realización de campañas de sensibilización, información y prevención de cualquier forma de discriminación a las personas LGTBI.

4.- CONMEMORACIÓN DEL DÍA DEL ORGULLO 28 DE JUNIO Y EL DÍA CONTRA LA LGTBIFOBIA 17 DE MAYO.

Necesitamos un cambio cultural, conocer la historia, disponer de información y contar también con relatos en positivo de la comunidad LGTBI que nos permitan tener referentes y construir la realidad ejerciendo derechos.

5.- DIGNIFICAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS LGTBI

Promovemos un cambio cultural en las administraciones públicas y empresas dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden el acceso al empleo y la igualdad de oportunidades en el desarrollo de las trayectorias profesionales de las personas LGTBI. Prestamos especial atención a los factores de discriminación múltiple como el origen, la etnia, la discapacidad o la edad entre otras cuestiones.

6.- PREVENCIÓN, ACTUACIÓN Y RECURSOS ANTE TODA DISCRIMINACIÓN LGTBIFOBICA

Reclamamos un sistema de actuación y coordinación integral con recursos públicos, dotados de presupuestos y plantillas especializadas, que puedan desarrollar tanto la prevención, como la atención, el seguimiento y procesos de recuperación de las víctimas de discriminación LGTBifobica.

7.- MÁS RECURSOS Y MEDIOS SINDICALES PARA AVANZAR EN LOS DERECHOS LGTBI

El sindicalismo es un espacio central para la defensa de los derechos laborales y sociales, sobre todo, es un mecanismo colectivo que permite alcanzar un desarrollo sostenible e igualitario. Reclamamos recursos y medios para situar los derechos LGTBI de forma transversal en la negociación colectiva y el diálogo social, de modo que sea posible impulsar las oportunas medidas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, a través de herramientas como los Planes de Diversidad y los Protocolos Específicos contra la discriminación hacia las personas LGTBI

8.- SERVICIOS PÚBLICOS LLENOS DE ORGULLO

Los servicios públicos deben garantizar la universalidad, acceso y equidad de todas las personas, para ello es fundamental reforzar la inversión en los servicios públicos. Consideramos prioritario garantizar la presencia y plena participación de las personas LGTBI en todos los niveles y sectores de los servicios públicos removiendo los obstáculos que perpetúan las situaciones de discriminación laboral.





PROXIMAS ACCIONES



MANIFESTACIÓN 28J: Día Internacional del Orgullo LGBTI.

El 28 de junio de 1969 tuvieron lugar los conocidos como disturbios Stonewall en Nueva York, fue la primera vez que la comunidad LGBTI se unió en Estados Unidos para luchar por sus derechos.

Los disturbios consistieron en una serie de manifestaciones espontáneas y violentas que surgieron en protesta contra una redada policial ocurrió en la madrugada del 28 de junio en el pub Stonewall Inn ubicado en el barrio neoyorquino de Greenwich Village. La comunidad LGBTI se unió en aquella ocasión para denunciar un sistema que las perseguía y reclamar la importancia de reconocer iguales derechos.

Siempre es momento de actuar, más hoy día que sigue siendo fundamental hacer visibles los derechos LGTBI y eliminar todas las formas de discriminación.

Desde UGT Servicios Públicos os animamos a participar de las manifestaciones de cada ciudad o pueblo para exigir respuestas eficaces sobre los derechos LGTBI en el entorno laboral.



S^a de Mujer y Políticas Sociales
igualdad@ugt-sp.es
91 589 7230 / 7190

