



10 HECHOS QUE DEBES CONOCER SOBRE LA DIVERSIDAD SEXUAL EN TU TRABAJO



LGBT Y ENTORNO LABORAL

01 No asumas que todos son heterosexuales.

Dado que las personas heterosexuales son mayoría la existencia de diversidad respecto de la orientación sexual y la identidad de género queda invisibilizada. Asumimos que la mayoría es la totalidad o la norma.

Esto produce varios efectos:

- Muchos tienden a pensar que en sus ámbitos de actuación, como por ejemplo su lugar de trabajo, **NO HAY** personas homosexuales, bisexuales o transexuales y, por lo tanto, tampoco existen problemas de discriminación o abuso.
- Las personas LGByT ocultan su sexualidad por temor a las consecuencias de hacerse visibles, y esto produce que no puedan acceder a los derechos y beneficios a los que acceden los demás trabajadores (pensiones, permisos, etc.), además de no poder ser libres de expresar su identidad.

Por eso, **es muy importante la visibilidad como herramienta de normalización social**, es decir, entender a la diversidad como norma, en pos del respeto y lucha contra la discriminación. Para ello debemos crear ambientes de trabajo libres y seguros, donde todos puedan expresar sus identidades libremente y sin temor.

02 No asumas que alguien es gay, lesbiana o transexual

Existen una serie de estereotipos sobre las personas LGB y T, a menudo difundidas por los medios de comunicación. Como resultado muchos suelen asumir que otra persona es lesbiana, gay o trans por la manera de vestir, de hablar, de gesticular, etc. Incluso lo verbalizan, diciendo cosas como "ella no se ve como una lesbiana".

Lo que generan este tipo de comentarios y prejuicios es que para cualquier persona LGB o T sea muy difícil expresarse libremente e incluso desafiar al autor de la observación. La realidad es que existen personas LGB y T de todas las edades, formas y tamaños. Son de todas las razas, orígenes étnicos, religiones (o ausencia de ellas), y al igual que cualquiera pueden tener impedimentos físicos o mentales.

Una posición firme contra los prejuicios es la mejor manera de eliminarlos y además le darán confianza a las personas LGByT para expresarse con libertad.

03 LGBT y Gay no son sinónimos.

LGBT es sinónimo de "lesbianas, homosexuales, bisexuales y transexuales."

En diferentes culturas otros términos pueden ser utilizados para describir a las personas que establecen relaciones con otras personas del mismo sexo y las que exhiben identidades de género no binarias (por ejemplo, hijra, meti, Lala, skesana, motsaalle, mithli, Kuchu, kawein, farsa, muxe, fa'afafine, fakaleiti, hamjensgara y Dos Espíritus).

Para eliminar los prejuicios se debe comenzar por entender que "LGBT" se trata de un grupo humano heterogéneo, con divisiones a su interior, que viven experiencias y problemáticas propias.

04 La orientación sexual y la identidad de género no son una elección

Los seres humanos no podemos elegir nuestra orientación sexual ni/o la identidad de género, aun cuando podamos elegir actuar o no de acuerdo con éstas (en general debido al peso de las convenciones sociales).

Esto significa que la orientación sexual de una persona y/o su identidad de género no puede ser cambiado. Lo que debe cambiar son las actitudes sociales negativas que estigmatizan a las personas LGByT y que contribuyen a la violencia y la discriminación contra ellos.

Existen quienes intentan cambiar la orientación sexual de las personas a través de "métodos" que implican violaciones a los derechos humanos elementales y que les causan traumas severos.

05 La discriminación a causa de la orientación sexual no es una cuestión privada.

Las personas que son, o son percibidas como lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales o intersexuales sufren de estigma social, exclusión, y discriminación en el trabajo, en su propia casa, en la escuela, en las instituciones de salud y en muchos otros aspectos de sus vidas. Pueden ser despedidos de sus puestos de trabajo,

intimidados en la escuela, expulsados de sus hogares, se les niega el tratamiento médico adecuado, repudiados por sus padres, forzados en instituciones psiquiátricas, obligadas a casarse o a quedar embarazadas, y sometidos a ataques a su reputación.

Es por esto que se trata de una problemática que atañe a toda la sociedad y a todas las organizaciones que la componen. Los derechos humanos elementales de este grupo están en juego. Y en el trabajo, las repercusiones de "salir del armario" pueden ir desde no alcanzar ascensos, ser sometido a chistes y comentarios ofensivos, ser excluido, hasta la no renovación del contrato laboral, o el despido injustificado.

06 "En mi trabajo nadie discrimina." ¿Estás seguro?.

Los chistes homófobos están tan integrados en lo cotidiano que muchas veces ni siquiera somos conscientes de ellos. Que sigan existiendo chistes, términos despectivos, o expresiones que denigren la integridad de los demás a causa de su orientación sexual o su identidad de género refuerzan estas actitudes y naturalizan los esquemas sociales que generan violencias y discriminaciones. Para estar seguros de que estamos creando ámbitos igualitarios y seguros para todos debemos primero revisar nuestras propias actitudes.

- Omite chistes, expresiones o gestos sexistas, homófobos o xenófobos.
- Cuando estés presente en una situación de discriminación o acoso por motivo de orientación sexual e identidad de género, no calles, actúa.
- Si la homosexualidad y la transexualidad te son desconocidas, infórmate y no aceptes estereotipos.

07 ¿Qué acciones se consideran discriminatorias?.

Cualquier persona que sea tratada desfavorablemente respecto de otra debido a su orientación sexual o identidad de género está siendo discriminada.

El hostigamiento y la violencia pueden ser verbal, física, psicológica e incluso institucional. Este tipo de situaciones tiene importantes consecuencias en las personas que las padecen: baja autoestima, síntomas psicossomáticos o físicos, insatisfacción, ansiedad y depresión, llegando, en casos extremos, al suicidio.

08 ¿La empresa puede adoptar alguna decisión con respecto a los trabajadores por su orientación sexual?.

No. Cualquier decisión de la empresa respecto a los trabajadores o trabajadoras deben basarse en sus aptitudes laborales y nunca en su orientación sexual o identidad de género.

09 Si alguien de tu trabajo (o tú) estás siendo discriminado u hostigado debido a la orientación sexual o tu identidad de género:

- Infórmate sobre los procedimientos de queja y de igualdad en tu lugar de trabajo para saber cómo presentar una queja.
- Manten un registro de los acontecimientos relacionados con la discriminación.
- Ponte en contacto con tu representante sindical para plantear el problema y buscar consejo.
- Infórmate sobre organizaciones sociales o comunitarias que aborden estos temas.
- Ponte en contacto con tu supervisor y plantea el problema.

10 Infórmate más acerca de la actividad sobre la igualdad que realiza tu sindicato.

Preguntale a tu representante sindical sobre las estructuras organizacionales que abordan este tema. También puedes contactarte con la sede central de tu sindicato.

Muchos sindicatos tienen secretarías de igualdad, comités o estructuras donde las problemáticas referidas al conjunto de trabajadores LGByT son abordadas.

Cada 17 de mayo se conmemora el Día internacional en contra de la homofobia, la transfobia y la bifobia (LGTBfobia) en conmemoración a que un día como ese de 1990 la Organización Mundial de la Salud excluyó la homosexualidad de su catálogo de patologías.

Todos somos iguales ante la ley. Y todos somos individuos únicos y diferentes.

La verdadera pertenencia no implica deber ser como todos los demás.

Somos Diversos.

Somos Iguales.

Y estamos Organizados.

Perteneces a tu sindicato.

#Yopertenezco

www.uniglobalunion.org



THAT'S WHY!
CAMPAIGN