



# PRÁCTICAS SINDICALES PARA LOGRAR UN ÁMBITO LABORAL IGUALITARIO



## DIVERSIDAD SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

### Por qué abordar la diversidad sexual como tema sindical

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.

Los individuos pueden ser despedidos de sus trabajos, intimidados en la escuela, se les niega el tratamiento médico adecuado, expulsados de sus hogares, repudiado por sus padres, forzados en instituciones psiquiátricas, obligadas a casarse o se queda embarazada, y sometidos a ataques a su reputación.

En el trabajo, las repercusiones de “salir del armario” pueden ir desde no promocionar profesionalmente, estar sometido a chistes ofensivos, ser excluido, hasta la no renovación del contrato laboral, o el despido injustificado.

Los sindicatos, como promotores del trabajo decente para todos y todas son agentes fundamentales para generar políticas y acciones que creen ambientes laborales inclusivos.

### Qué problemas pueden enfrentar los trabajadores LGB yT en el trabajo

El primer obstáculo es la dificultad de poder vivir la propia identidad desde la tranquilidad. El temor a la exclusión, la discriminación y el hostigamiento entre sus pares, así como a ser víctimas de despido o ser excluidas de la formación y la promoción profesional hacen que las personas LGB yT oculten su vida personal en el trabajo, provocando una tensión constante e injustificada, que puede terminar en tener efectos adversos para su salud.

Este ocultamiento, además, produce que los trabajadores no puedan acceder a los mismos beneficios y prestaciones que sus pares heterosexuales (como pensiones, licencias, permisos por paternidad, etc). Si su orientación sexual es conocida, pueden ser rechazadas al solicitar un empleo, o una promoción, así como ser discriminadas y hostigadas por pares y superiores.

### El primer paso, usar el lenguaje correctamente

Las personas LGB yT siempre han sido marginadas y hostigadas a través del uso del lenguaje. No sólo por la existencia de chistes, y palabras insultantes sino porque son invisibilizados dentro de colectivos que eliminan sus diferencias e identidades propias.

Es por eso, que tanto en el ámbito laboral, sindical, en la negociación con los empleadores y en la organización y reclutamiento, los sindicatos deben usar el lenguaje apropiado.

Se debe hablar del colectivo LGBT, personas lesbianas, gay, bisexuales y transexuales, sin olvidar que cada uno de estos grupos son distintos y poseen necesidades propias, a ser atendidas. La manera más simple para asegurarse de que esto suceda es proporcionar espacios donde todas las voces puedan ser escuchadas y sus problemáticas y necesidades puestas en escena.

### A la hora de actuar qué puede hacer el sindicato

**01** Incluir los derechos LGBT en la **agenda de igualdad** del sindicato y asegurarse de que sus máximos dirigentes y representantes se comprometan claramente sobre el tema.

**02** Elaborar **políticas específicas** sobre los derechos LGBT en el trabajo, respecto

de la igualdad de derechos y la no discriminación, pero también incorporarlas en todas aquellas políticas que puedan afectar a las personas LGB yT. Por ejemplo, en las políticas referidas a las mujeres trabajadoras puede haber un ángulo que afecta a las trabajadoras lesbianas.

### 03 Establecer estructuras o redes para los miembros LGB yT.

Estos espacios no sólo sirven para tratar mejor los temas relacionados a los derechos LGBT sino para dar apoyo a aquellos trabajadores que aún no han “salido del clóset” pero quieren hacerlo. Saber de otros miembros del sindicato LGB y T pueden ser un paso crítico en darles la confianza para abrirse respecto a sí mismos. Sin embargo, siempre se debe garantizar la confidencialidad. Por lo que la información sobre estas estructuras debe ser visibles para el general de los trabajadores, y las formas de contacto deben garantizar que estos se acerquen sin ponerlo en evidencia para el resto. Así mismo los representantes sindicales deben poder proporcionar información garantizando la confidencialidad.

**04** Por todo lo anterior es imprescindible que los **representantes y dirigentes sindicales sean capacitados** en cuestiones relativas a la igualdad y derechos de los trabajadores LGB yT, incluida la legislación de cada país, normas internacionales, etc.

**05** En este sentido, y para dar visibilidad al tema y las acciones que el sindicato lleva adelante, es recomendable **difundir y sensibilizar** a las personas sobre la necesidad de promover la igualdad para la comunidad LGBT y cuál es el trabajo que el sindicato realiza. Para ello se pueden realizar seminarios, conferencias, boletines informativos o campañas en diversos medios.

**06** Incluir en la **negociación colectiva** de cada sector y de cada empresa cláusulas relativas a los derechos LGBT. Por ejemplo, cláusulas antidiscriminatorias que incluyan la orientación sexual y la identidad de género, definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas del mismo sexo, asegurar que los beneficios sociales sean también para las parejas del mismo sexo, etc.

**07** Asegurarse de que las **prestaciones** del sindicato sean ofrecidas sin discriminación por orientación sexual o estatus marital.

**08 Reclutar y organizar trabajadores LGBT** en el sindicato. Esto no sólo ayudará a fortalecer a los sindicatos sino que ellos serán capaces de dar una representación genuina a todos los trabajadores y trabajadoras afiliados.

Las personas LGB yT contribuyen en nuestras sociedades, comunidades, lugares de trabajo y sindicatos.

Todos nos desempeñamos mejor cuando tenemos la libertad de ser nosotros mismos, sin temor.

Trabajemos juntos para asegurar que los lugares de trabajo y nuestros sindicatos incluyan a todos, sin distinción.

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

Somos Diversos.

Somos Iguales.

Estamos Organizados.

Trabajo decente para todos. Hagamos que suceda ... juntos.

#IbelongToMyUnion

#YoPertenezco

[www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)

