

Diez iniciativas que pueden poner en práctica los sindicatos a fin de promover la igualdad para los LGBT en el trabajo

- 1 Crear **conciencia** en su sindicato de que la orientación sexual representa una de las razones de la no discriminación, que la misma se ampara en la legislación de la UE y que el tema de los derechos de los LGBT debe, por tanto, ser incluido en la agenda de su sindicato.
- 2 Asegurarse de que los máximos dirigentes de su sindicato se hayan **comprometido de manera clara** en lo que concierne al tema de la igualdad para los LGBT.
- 3 Elaborar **políticas específicas sobre** los derechos de los LGBT en el trabajo y asegurarse de que las cuestiones relacionadas con los trabajadores LGBT figuren de manera explícita y visible en sus políticas sindicales relacionadas con la igualdad. Esta iniciativa puede incluir políticas específicas dirigidas a tratar el problema del hostigamiento y el acoso en el trabajo.
- 4 Establecer como objetivo la **organización y reclutamiento** de trabajadores LGBT en su sindicato. Esto supone, así mismo, aumentar la visibilidad y la participación de afiliados LGBT en todos los niveles sindicales.
- 5 Crear una **red** sindical y un grupo LGBT en su sindicato para reunir a los afiliados LGBT a fin de que éstos ayuden al sindicato a desarrollar políticas, procedimientos y prácticas relacionados con el tema de la igualdad.
- 6 Proveer recursos para un **boletín informativo, una lista de correo electrónico** y un **sitio web** cuyo objetivo sea sensibilizar a las personas sobre el papel que desempeña su sindicato en la tarea de promover la igualdad para los LGBT. Realizar **seminarios, talleres y conferencias** que aborden temas relacionados con los LGBT a fin de dar visibilidad al trabajo que su sindicato realiza en esa área.
- 7 **Integrar** los temas sobre igualdad para los LGBT en todas las áreas de trabajo de su sindicato a fin de que éstos se eleven a los organismos encargados de la toma de decisiones y se tomen en cuenta en los **convenios colectivos**.
- 8 Comprobar que los derechos y la igualdad para los LGBT hayan sido incluidos en sus programas sindicales de **educación y formación**. Garantizar que los representantes y los negociadores sindicales hayan recibido formación en materia de derechos de los LGBT.
- 9 Hacer que las cuestiones relativas al lugar de trabajo de los LGBT sean parte integrante de las políticas sobre igualdad que pueden discutirse **con los empleadores**. La vida laboral de los trabajadores LGBT sólo puede mejorarse trabajando conjuntamente con los empleadores a fin de enfrentar la discriminación y el acoso en el trabajo.
- 10 Trabajar en colaboración con organizaciones de comunidades LGBT y **ONG** y organizar con éstos campañas y eventos comunitarios.

Para obtener más información sobre los derechos de los LGBT en su organización sindical, le rogamos contactar a:

El presente folleto es producto del proyecto “Extending Equality” (Hacia una mayor igualdad), financiado por la CE y llevado a cabo en 2008 por la CES en colaboración con la Región Europea de la Asociación Internacional de Lesbianas y Gays (ILGA-Europa).

Si desea más información acerca de este proyecto, consulte el informe “Hacia una mayor igualdad: Acciones de los sindicatos para organizar y promover la igualdad de derechos, el respeto y la dignidad de los trabajadores independientemente de su orientación sexual e identidad de género”, disponible en inglés y francés en el sitio web de la CES: www.etuc.org/a/5244.

CES

Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Bruselas
Tel.: +32 (0)2 2240411
Fax: +32 (0)2 2240454/5
E-mail: etuc@etuc.org
Sitio web: www.etuc.org



Extending Equality

¡Los sindicatos en acción!

Organización y promoción de la igualdad de derechos, el respeto y la dignidad de los trabajadores LGBT



ETUC present at Europride, Stockholm 2008



Con ayuda de la Comisión Europea

European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)



La CES se compromete a luchar contra la DISCRIMINACIÓN por motivos de orientación sexual y de identidad de género

La **CES** se sitúa en primera línea a la hora de defender los derechos humanos, los derechos sindicales y la igualdad para todos los trabajadores. Su compromiso abarca también la igualdad de trato, el respeto y la dignidad de los(as) trabajadores(as) lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT).

La **UE** ha establecido un marco legal con el fin de proteger a los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género. En este sentido, se han adoptado ya dos Directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva Marco para la Igualdad de Trato en el Empleo y la Ocupación (2000/78/CE) – que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación – y la Directiva relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE), que prohíbe la discriminación de los transexuales. Sin embargo, aun cuando es cierto que la adopción de una serie de leyes eficaces contra la discriminación constituye una herramienta esencial para acabar con el trato injusto, las leyes, por sí solas, no bastan.

Algunos estudios han mostrado que existe poco conocimiento o conciencia en Europa, en general – incluyendo en los sindicatos –, de que la orientación sexual figura entre los motivos de no discriminación reconocidos a nivel comunitario.

En su congreso celebrado en **Sevilla** en mayo de 2007, la CES adoptó un **Programa de Acción** que se desarrollaría en 4 años y en el que ésta se comprometía a:

- ↑ invertir en actividades de sensibilización relacionadas con estos temas;
- ↑ actuar de manera más eficaz para acabar con los prejuicios que pudiesen existir dentro de los sindicatos y entre sus afiliados;
- ↑ reforzar sus acciones y actividades a fin de fomentar el intercambio de experiencias y de buenas prácticas promoviendo la diversidad y la no discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género en los sindicatos y en los lugares de trabajo.

La igualdad relacionada con la orientación sexual y la identidad de género se ha convertido en los últimos años en una cuestión de prioridad para muchos organismos sindicales.

Los militantes sindicales LGBT, que trabajan a menudo en colaboración con las ONG, han insistido en la idea de que los derechos de los LGBT forman parte de los derechos sindicales y que es de primera importancia velar por el respeto de la igualdad para los LGBT en el lugar de trabajo.

La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género puede adquirir diferentes formas...

Las personas LGBT con frecuencia...

- ⊖ son RECHAZADAS cuando solicitan un empleo y son víctimas de despido o bien son discriminadas en el contexto del acceso al empleo, la formación y la promoción profesional;
- ⊖ son INVISIBLES y no se atreven a “salir del armario” por temor a ser discriminadas a la hora, por ejemplo, de ascender, de progresar en su carrera profesional o de acceder a la formación, etc. Esto puede tener como resultado la AUTOEXCLUSIÓN de la persona LGBT, quien evitará ciertos puestos de trabajo o empleos por miedo a ser discriminada;
- ⊖ son víctimas de actos de hostigamiento y de acoso homofóbicos (por ejemplos, cuando el jefe o un colega del trabajador le pide hacer cosas irrazonables o cuando existe abuso de tipo verbal o físico o cuando se vulnera la dignidad de una persona LGBT a través de comportamientos intimidatorios, hostiles u ofensivos).
- ⊖ NO disfrutaban de las mismas PRESTACIONES que reciben los heterosexuales: por ejemplo, permisos por paternidad y parental, primas de traslado, permiso para cuidar a la pareja enferma o permiso por duelo, prestaciones para educación u otro tipo de ayudas a los empleados y sus familias, provisión gratuita o con descuento de bienes y servicios, planes de pensión de supervivencia o prestaciones del seguro de vida y seguro de asistencia sanitaria para empleados y sus familiares.

Por todas estas razones, los sindicatos deben extender sus acciones en el ámbito de la igualdad y la no discriminación de los trabajadores LGBT.

Los derechos de los LGBT constituyen derechos sindicales porque...



los derechos de los LGBT forman parte de los DERECHOS HUMANOS y éstos constituyen un punto clave para las actividades sindicales; los sindicatos no pueden, en la actualidad, hacer caso omiso de estos temas;



El reclutamiento y la organización de los trabajadores LGBT ayudan a FORTALECER LOS SINDICATOS y su capacidad de representación de todos los afiliados y trabajadores;



La discriminación de los trabajadores LGBT NO SE DIFERENCIA de la discriminación de otros grupos (por motivos de edad, raza, discapacidad, sexo o religión);



Todos los trabajadores tienen derecho a ser PROTEGIDOS de la discriminación;



A las personas LGBT a menudo no se les toma en cuenta en sus trabajos y puede suceder que se les niegue sus derechos. Los sindicatos están llamados a desempeñar un papel importante a fin de AYUDAR a estos trabajadores.