

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, define el Principio de igualdad de trato como la *ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.*

Podemos decir entonces que en caso de que no exista igualdad de trato, existe siempre discriminación. La discriminación es siempre discriminación independientemente de cómo se clasifique (motivos de edad, raza, religión, sexo, discapacidad, etc.), pero es evidente que es necesario desarrollar herramientas para evitar la desigualdad y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género que se originen en el entorno laboral y proteger así a los trabajadores LGTBI.

Estas formas de discriminación, no se producen solo en el lugar de trabajo, sino que también afectan previamente, limitando el acceso de este colectivo al empleo, a la formación profesional, e incluso una vez que se ha logrado acceder al empleo, la discriminación puede evitar que la persona progrese en su carrera profesional y limitar su promoción.

La discriminación, está prohibida en la legislación y debe ser sujeta a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias. En muchas ocasiones, la discriminación progresa a otros estadios o conductas de acoso que perjudican todavía más a los trabajadores y trabajadoras.

REPERCUSIONES DE LA DISCRIMINACIÓN SOBRE EL COLECTIVO LGTBI

LGTBI: siglas con las que se designa colectivamente a lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales.

LAS PERSONAS LGTBI

- Tienen dificultades para acceder al empleo, la formación y promoción laboral.
- Son víctimas de acoso, hostigamiento, conductas violentas de tipo verbal o físico, comportamientos intimidatorios, hostiles u ofensivos.
- Se pueden autoexcluir para evitar ciertos puestos de trabajo o empleos para huir de la discriminación.
- Se convierten en invisibles por miedo a ser discriminados para ascender, o acceder a formación
- En ocasiones reciben menos prestaciones que los heterosexuales, (permisos de paternidad y parental, para cuidar a la pareja enferma o permisos por fallecimiento, ayudas a los empleados, planes de pensión de supervivencia o prestaciones del seguro de vida y seguro de asistencia sanitaria para empleados y sus familiares...

Los trabajadores LGTBI siguen estigmatizados de forma que se vulneran derechos como el respeto de la privacidad y de la familia además del derecho a la educación, al trabajo y a la salud. Esta situación es aún más grave en el caso de mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales.

Con la financiación de: AI2017-0013



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Por las razones enunciadas en la figura anterior, es muy importante que la diversidad sexual se incorpore a la negociación colectiva. En las cláusulas contra la discriminación deben incluirse referencias a la orientación sexual e identidad de género.

Es necesario que se contemple y amplíe la definición de familia para que se incluya en él a las parejas de gays y lesbianas de forma que facilite el acceso a los posibles beneficios sociales para las parejas del mismo sexo.

¿QUÉ PUEDEN HACER LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN?

Todos debemos trabajar para erradicar cualquier discriminación, y en este caso especialmente la motivada por la orientación sexual, expresión y/o identidad de género. Pueden realizarse acciones para:

- Proteger especialmente a las personas más expuestas a sufrir marginación y exclusión para que no sean objeto de acoso laboral.
- Establecer códigos de conducta laboral y cláusulas de régimen disciplinario contra la discriminación y el acoso.
- Cuidar el lenguaje para que las medidas que se establezcan y aprueben engloben e incluyan a todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.
- Establecer protocolos de actuación para los casos en los que las personas transexuales se encuentren en proceso de transición y no se vulneren derechos laborales y se proteja la dignidad e integridad de la persona. Fijar como permiso de trabajo (que no compute como ausencias de trabajo, dando lugar a infracción o incluso de despido) el tiempo necesario para el proceso de transición de la persona transexual.
- Dar visibilidad y animar a los compañeros y las compañeras LGTBI a que participen en las mesas de negociación colectiva, como un instrumento más de integración y consolidación de la igualdad laboral plena y efectiva de las personas LGTBI.

CONTENIDOS MÍNIMOS PARA LOS PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO.

- *Compromiso de actuación*
- *Objetivo del protocolo*
- *Ámbito de aplicación*
- *Vigencia*
- *Órganos encargados de su aplicación*
- *Procedimiento de actuación*
- *Denuncia*
- *Procedimiento informal*
- *Procedimiento formal*
- *Resolución del expediente*

BIBLIOGRAFÍA

COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL DE UGT. "Guía sindical sobre diversidad sexual y afectiva en el entorno laboral". 2017

DEPÓSITO LEGAL: M-40191-2018

Con la financiación de: AI2017-0013



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

