

No nos dejes colgadxs, lucha contra la LGTBIfobia



STOP LGTBIfobia

DERECHOS Y RESILIENCIA

Solo luchando entre todxs podremos erradicar conductas LGTBIfóbicas porque es tarea de todxs conseguir que finalicen. En Euskadi este 17 de mayo, día Internacional contra la LGTBIfobia, toma especial relevancia por la investigación abierta en torno al presunto asesino en serie de varios chicos gais en Bilbao, a los que conocía a través de aplicaciones de móvil. Además, últimamente, han ocurrido diferentes agresiones que generan alarma entre las personas del colectivo y sus familiares y amigos.

Según el informe de Incidentes de Odio de Euskadi 2021, documento elaborado por la UPV/EHU, en dicho año se reconoce un aumento de los delitos de odio por orientación/identidad sexual, con un total de 73 casos investigados en 2021. “Sin embargo, esta cifra es tan solo orientativa, ya que existe una infra declaración de estos delitos”.

La LGTBIfobia no está solo en el ámbito social, existe en el ámbito del empleo y atender a las víctimas y conseguir que denuncien es una tarea urgente. Si en el ámbito social todavía queda mucho por hacer, en el laboral ni siquiera hemos empezado.

Por eso, la negociación colectiva es el principal instrumento del sindicato para influir y transformar la sociedad y atiende retos de importancia fundamental para las relaciones laborales, además de atender las necesidades sectoriales de las empresas, la negociación colectiva debe garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas de la empresa, una materia transversal a todos los sectores, imprescindible para las personas y para su desarrollo personal y profesional.

La negociación colectiva debe incluir contenidos destinados a garantizar esa igualdad, erradicando la discriminación, el acoso o la violencia en el ámbito laboral, derivados de prejuicios por razón de género, origen, nacionalidad, edad, orientación sexual, identidad de género o cualquier circunstancia personal o social de las personas que conviven en la empresa, tanto trabajadores y trabajadoras como empresarios y empresarias.

Pero precisamente por eso, es fundamental introducir en todos los convenios cláusulas que impulsen la igualdad y la no discriminación y que persigan el acoso discriminatorio y permitan la ejecución de las obligaciones laborales en condiciones de dignidad y respeto para todas las personas.

La relevancia de la negociación colectiva es fundamental para garantizar que el trabajo se desarrolle en las debidas condiciones de igualdad, para garantizar centros de trabajo inclusivos, donde se respeta a las personas sean quienes sean y como sean, donde las oportunidades no dependan de condiciones personales ajenas al desempeño laboral.

El año pasado hicimos en UGT una encuesta para aproximarnos a la LGTBifobia en los centros de trabajo y entre las conclusiones destacó que son pocos los trabajadores que cuentan con instrumentos de defensa contra el acoso discriminatorio en los centros de trabajo y, sin embargo, son muchas las personas LGTBI que se han visto violentadas verbal o incluso físicamente en su centro de trabajo.

Esto no puede ocurrir. Los convenios tienen que ser capaces de atender estas situaciones, garantizando el respeto y la seguridad de las personas.

Pasamos gran parte de nuestra vida en el trabajo. Por eso las relaciones en el entorno laboral son muy importantes. El lugar de trabajo tiene que ser un sitio seguro, y eso incluye la reducción de riesgos psicosociales.

El respeto a la dignidad de las personas en el ámbito laboral es un objetivo que no puede quedar en un plano secundario.

La negociación colectiva no ha incorporado todavía la eliminación de la discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género en los centros de trabajo como un objetivo a desarrollar en su articulado.

Basta hacer un repaso de contenidos para observar que esta es una preocupación menor, cuando lo es, ya que en la mayor parte de los convenios ni siquiera figura.

Sin embargo, la igualdad es un valor en sí, pero además es imprescindible para el crecimiento y la competitividad. Y además, es Justicia.

Es necesario que todos los convenios colectivos contemplen cláusulas de igualdad y, avancen en materia de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación y, es necesario que la legislación favorezca la incorporación de estos valores en los convenios colectivos, para garantizar unas relaciones laborales más igualitarias, siendo el marco legal necesario una Ley integral vasca LGTBI.

Por eso, hemos creado Anitza como apuesta de la UGT para llegar a conseguir la Igualdad real en los centros de trabajo. Una asignatura pendiente en la que todos los trabajadores y todas las trabajadoras, sindicatos, empresarios y empresarias estamos llamados a intervenir.

