



? UGT exige al Gobierno que incorpore en las leyes LGTBI y trans medidas concretas contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género en el trabajo.

? Es necesario que las personas LGTBI se vean reconocidas en las empresas, para lograr la igualdad real, y hacer una apuesta clara desde las políticas activas de empleo.

La Unión General de Trabajadores siempre ha acompañado y defendido toda lucha justa, por eso el sindicato siempre ha llevado la diversidad no solo como bandera allí donde hay una delegada o delegado, sino también a todas las instituciones en las que tenemos representación.

La escalada de odio hacia las personas trans ha crecido sustancialmente en los últimos años, y más desde que algunas formaciones políticas han vertebrado su discurso en un ataque continuo a la diversidad. Una situación que, como hemos visto reflejado en el mayor estudio sobre materia sociolaboral relativa al colectivo LGTBI que se ha hecho en España, afecta especialmente a las personas trans.

Datos del estudio

Según el estudio que hemos realizado desde el área confederal LGTB de UGT, las personas trans tienen una tasa de desempleo del doble de la muestra realizada, en la que se ha contado con más de 3.400 respuestas. Casi un 20% de las personas trans encuestadas aseveran haber sufrido algún tipo de violencia sexual. Y entre ellas, un 14% son insinuaciones de carácter

Las leyes trans y LGTBI tienen que incorporar planes contra la discriminación en las empresas

sexual y un 7,7% abuso sexual. El 56% de las personas trans han sufrido estas agresiones con más de tres veces de frecuencia. Un 61% no fueron defendidas por sus compañeros y compañeras de trabajo.

Por otro lado, el 94% de las personas trans encuestadas consideran que se podría hacer algo más para conseguir la igualdad real del colectivo LGTBI. En ese sentido, UGT exige al Gobierno que incorpore a los textos normativos que plantean aprobar medidas concretas que combatan en las empresas la discriminación que sufren las personas LGTBI, especialmente las personas trans.

Planes LGTBI

UGT considera que sin medidas concretas en las empresas será muy difícil alcanzar la igualdad real, porque la diversidad no ha llegado a los centros de trabajo. Por eso el sindicato defiende que hay que hacer una apuesta fija y decidida desde las políticas activas de empleo para incorporar la perspectiva LGTBI en las leyes de empleo y combatir la exclusión en el acceso al empleo de lesbianas, gais, bisexuales y personas trans y la incorporación de los planes LGTBI en las empresas obligatorios por ley, de manera que se articulen medidas específicas para luchar contra la discriminación, como protocolos, acciones y diagnósticos en empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras.

Las empresas deben incorporar herramientas legales que garanticen la no discriminación por razón de orientación, identidad o expresión de género.

Negociación colectiva

En un estudio, en fase de elaboración, en el que se han analizado cerca de 1000 convenios colectivos, solo 3 de cada 10 contemplan la diversidad LGTBI entre sus artículos, normalmente con una cláusula general antidiscriminatoria. En cuanto a las personas trans, ninguno de los analizados, contemplan medidas específicas el respeto de los derechos de las personas trans.

Actuar desde Europa

El sindicato ha transmitido a la Comisión Europea, a través del Comité Económico y Social Europeo, la importancia de que se refuerce la Estrategia Europea LGTBI: Unión por la Igualdad (2020-2025), con medidas concretas como la prohibición de las terapias de aversión en toda Europa, el reconocimiento total y pleno del derecho a la autodeterminación del género de las personas trans, la prohibición de las devoluciones en caliente por el peligro que sufren las personas LGTBI solicitantes de asilo de ser devueltas a sus países de origen o la prohibición de las cirugías mutilantes a personas intersex durante la infancia.

Así mismo, ha reclamado a la Comisión Europea que introduzca en las Políticas Activas de Empleo Europeas la perspectiva LGTBI para combatir el enorme índice de exclusión que sufren lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales y obligue a los Estados miembro a que adopten medidas para combatir la discriminación en el empleo reformulando la Directiva de Igualdad de Trato en el Empleo 2000/78, y ampliándola más allá del empleo, a todos los ámbitos de la sociedad.