

RESPECTO A LA DIVERSIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO

ANTONIO JIMÉNEZ SÁNCHEZ

Hace unos pocos días, nuestro Sindicato presentaba la segunda edición de un estudio sobre la situación de las personas LGTBI en el empleo, ofreciendo una panorámica que debería invitar seriamente a la reflexión. Entre otras preocupantes cifras, este estudio pone de manifiesto que el 75% de las personas LGTBI consultadas se consideran con menos oportunidades que las personas heterosexuales en el trabajo. Un 41% evita hablar de su vida personal en el trabajo por miedo a la discriminación, y 3 de cada 10 manifiestan haber sufrido agresiones verbales en el ámbito laboral por su pertenencia al colectivo.

En la Región de Murcia no disponemos de informes o diagnósticos como éste, ceñidos a nuestro ámbito territorial -el Observatorio Regional contra la Discriminación por Orientación Sexual o Identidad, ni está ni se le espera-, pero en el desarrollo de nuestra acción sindical nos encontramos día a día con una realidad muy adversa para las personas LGTBI.

Son mucho más frecuentes de lo que se piensa las situaciones de discriminación, tanto en el acceso como en la permanencia y promoción profesional de las personas LGTBI, que optan, en un amplio porcentaje de los casos, por ocultar su orientación en el trabajo para no verse penalizados por ello. Muchas personas homosexuales renuncian, incluso, a derechos como pedir permisos retribuidos por matrimonio o enfermedad de su pareja de hecho o cónyuge, para evitar revelar su orientación.

Y es que, por desgracia, continúan muy arraigados los estereotipos y prejuicios lgtbifóbicos en muchas empresas. En materia de Prevención de Riesgos Laborales, los riesgos psicosociales, que son comúnmente menospreciados, más aún lo son cuando quienes están expuestas a ellos son las personas LGTBI, precisamente por su condición. Además, existe una elevada permisividad social con respecto a las agresiones verbales que tienen que soportar las personas LGTBI en el trabajo, normalizadas en gran medida como “bromas” o “chistes” pero que, en su casuística más cruda, han llegado a nuestros servicios jurídicos constituyendo casos de acoso “de manual”, que la mayoría de las víctimas renuncian, finalmente, a denunciar.

El problema no es solo que se ejerzan este tipo de conductas, también la ausencia de protocolos y cauces seguros de denuncia en las empresas que les garanticen amparo y eviten la “revictimización”, es decir, que por denunciar acaben siendo ellas las personas señaladas y las que acaben perdiendo o viéndose perjudicadas en su empleo. En el caso de PYMES y en las que no existe representación sindical este riesgo de desprotección es aún mayor.

El papel de la representación sindical en este ámbito es fundamental. En el caso particular de UGT, nuestro apoyo a la movilización por los derechos del colectivo viene de bien lejos, aunque es cierto que hemos hecho ahora una apuesta muy potente por reforzar la acción sindical en defensa de la igualdad y la diversidad en el empleo.

Hemos sido el primer sindicato en crear estructuras específicas de participación, a través de nuestras Áreas de acción LGTBI, seguimos comprometidos con la formación y sensibilización de nuestros cuadros sindicales, participamos en las movilizaciones del colectivo y colaboramos estrechamente con las organizaciones sociales LGTBI.

También estamos promoviendo la implantación de medidas concretas en los centros de trabajo, especialmente a través de la negociación colectiva. Fue iniciativa de UGT que la Ley 4/2023, de 28 de febrero, conocida como “Ley Trans”, incluyese en su Artículo 15.1. la obligatoriedad de negociar recursos y medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en empresas de más de 50 personas trabajadoras, así como protocolos para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Por su parte, el nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) es también pionero en exteriorizar el compromiso de organizaciones sindicales y empresariales para promover la integración y no discriminación del colectivo en el ámbito laboral y, en UGT, tenemos el firme objetivo de desarrollar estas previsiones en los convenios colectivos regionales.

A la vista está que se han conseguido avances legales de calado; sin embargo, no podemos pensar que éste sea un camino sin retorno posible. Menos aún en el momento actual, en el que se está utilizando como reclamo electoral la derogación de la legislación sobre igualdad y derechos de las personas LGTBI, señalando al colectivo y alimentando el odio hacia el diferente. Hay que asumir que, para un pequeño, pero muy ruidoso sector político, social y empresarial, los derechos de las personas LGTBI no son ni importantes, ni prioritarios, aunque estemos hablando de derechos humanos.

Frente a ello, nuestro Sindicato seguirá luchando por la erradicación de cualquier tipo de discriminación y violencia contra las personas LGTBI, muy especialmente en los centros de trabajo, donde queremos que nuestras siglas y nuestros cuadros sindicales, se conviertan en un punto de apoyo y respaldo para el colectivo, además de un motor de impulso para la inserción y desarrollo laboral, en plena igualdad, de las personas LGTBI.

Antonio Jiménez es secretario general de UGT de la Región de Murcia

(Publicado en el Diario La Opinión de Murcia, el 29 de junio de 2023)