

El valor
de la
palabra

UTO-UGT
BLOG

Con motivo de la celebración el pasado 28 de junio del Día Internacional del Orgullo LGTBI, desde el blog “El valor de la palabra” echamos la vista atrás para realizar por un lado, el análisis de una jornada de reivindicación que por segundo año se ve trastocada por la pandemia provocada por el COVID-19, y por otro, queremos analizar la situación del colectivo LGTBI en el momento actual. Para ello contactamos con Toño Abad, responsable confederal LGTBI de la Unión General de trabajadoras y Trabajadores (UGT), desde donde impulsa medidas para la protección de los derechos de lesbianas, gais, bisexuales y transexuales.

Nuestro entrevistado es además autor del primer estudio sobre discriminación laboral de las personas LGTBI: “Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España”.



Fotografía de Toño Abad

Pregunta. Con pandemia o sin pandemia, es necesario seguir mostrando el camino que queda por recorrer para alcanzar la no discriminación en muchos aspectos, pero en lo relacionado con el colectivo LGTBI más todavía. ¿Cómo planteó la UGT los actos conmemorativos del 28 de junio?

Respuesta. El Orgullo para UGT es una reivindicación clave, porque el sindicato se preocupa por aquellas personas, todas las personas, que sufren discriminación. Este orgullo ha sido más reivindicativo que nunca, porque se ha centrado en una manifestación, una movilización sin carrozas ni escenarios, que puso sobre la mesa una cuestión esencial: necesitamos un marco legal para el respeto de la diversidad en todos los ámbitos. Y en el que más, en la empresa.

P. Un estudio de la UGT revela que un 90% de las personas LGTBI considera un inconveniente el serlo para encontrar un empleo, ¿de qué manera se puede avanzar en este tema?

R. La realidad de las personas LGTBI en el empleo es muy desconocida, porque no está investigada ni está analizada. Sabemos que existe discriminación, pero no somos capaces de cuantificarla. Por eso es tan importante el estudio que realizamos, porque pone luz sobre un tema que ha estado oculto. Pasamos la mayor parte de nuestro tiempo en el trabajo, socializamos en el trabajo, nos desarrollamos personalmente y profesionalmente, y a pesar de eso, muchas personas LGTBI prefieren ocultarse. Por eso, y no por otra cosa, hacen falta medidas específicas para lograr la plena igualdad, la inclusión y que nuestra realidad se respete. Necesitamos espacios laborales inclusivos y libres de violencias.



Mujeres y hombres manifestándose con banderas LGTBI con logotipo UGT

P. Este año el día del orgullo se ha desarrollado bajo el lema: "Los derechos humanos no se negocian, se legislan". En este sentido, es conocido que el Consejo de Ministros ha aprobado el anteproyecto de ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI, conocida como ley trans. ¿Qué aspectos laborales debe contemplar esa futura ley?

R. La obligación de las empresas de incorporar medidas y planes para erradicar la discriminación y atender la realidad de las personas LGTBI en el empleo, que es muy dura. Necesitamos que eso sea una obligación, porque lo que vemos hasta el momento es que solo algunas empresas, se incorporan a la lucha por la igualdad, y no lo hacen precisamente de cara a su plantilla, si no como un eslogan para rentabilizarlo comercialmente. No queremos voluntariedad, queremos obligaciones legales y para eso necesitamos un marco normativo que obligue a las empresas a luchar cada día, contra la exclusión y la discriminación.

P. Y en un aspecto más genérico, ¿cómo se debe abordar la discriminación laboral por razones de identidad sexual en las empresas?

R. Las personas trans, especialmente las más vulnerables, necesitan que haya medidas de acompañamiento, y que su realidad, su transición o su visibilidad no suponga el fin de la relación laboral. Dar el paso de contar cuál es tu identidad no debería ser motivo de despido. Y eso está ocurriendo, por lo tanto, lo que planteamos desde UGT es la incorporación de planes de acompañamiento a las personas trans en el empleo. Eso es fundamental. Pero no hay que olvidar que muchas personas trans ni siquiera tienen acceso al mismo y sufren tasas de desempleo muy altas. Por eso planteamos ahora que vamos a negociar la nueva Estrategia Española de Apoyo Activa al Empleo, que se incorpore la perspectiva LGTBI en las políticas activas de empleo, para disminuir la brecha a la que se enfrentan y la enorme tasa de desempleo que sufren.



El Secretario de UGT, Pepe Álvarez y Toño Abad en la manifestación LGTBI 2021

P. UTO-UGT trabaja por la libertad, en un entorno seguro y saludable para todas las personas, independientemente de la manera en la que se identifiquen, siendo conocedores de que en muchas ocasiones las personas LGTBI con discapacidad tienen que enfrentarse a una discriminación múltiple. ¿Cuál sería el mensaje para este colectivo?

R. Nuestra lucha, desde la UGT, tiene carácter interseccional. Muchas personas LGTBI tenemos una discapacidad, orígenes distintos o distintas creencias. Esto forma parte de la realidad y tenemos que saber abordar estas interseccionalidades de forma integral, sin que nadie se quede atrás o se sienta excluida. Nuestro mensaje es muy claro, estamos con vosotras y vamos a analizar y a escuchar cada una de las necesidades que tenemos y a exigir su satisfacción en las mesas de negociación y ante el empresario. Es nuestro compromiso.



Lema del manifiesto LGTBI 2021 de UTO-UGT (Unión Tolerancia Orgullo)

P. ¿Qué prioridades se deben marcar desde las organizaciones sindicales para acompañar la necesaria evolución en el ámbito laboral, educacional, jurídico y social, hacia una sociedad en la que se acepte a todas las personas?

R. En el contexto actual, lo primero que tenemos que abordar de forma urgente es la violencia y el odio que la motiva. No podemos abstraernos del momento y pensar que estos discursos de odio y las agresiones que sufrimos en las calles son hechos aislados. Es importante que establezcamos prioridades y la educación es una de ellas. Y el pilar de la construcción de una ciudadanía formada y respetuosa. Por eso, para la extrema derecha la diana está en la educación. Y por eso consideramos prioritaria la aprobación de una ley integral LGTBI, porque en ella se establecen medidas para combatir el acoso en las aulas y en los centros educativos.



Banderas LGTBI ondeando en manifestación