

¡Los derechos LGBTIQ son derechos sindicales!

Posición de la CES sobre la Estrategia de la UE para la igualdad de lesbianas, gays, bisexuales, trans, no binarios, intersexuales y queer (LGBTIQ) 2020-2025

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 3-4 de junio de 2021

El 12 de noviembre de 2020, la Comisión Europea publicó su primera [estrategia de la UE para la igualdad de lesbianas, gays, bisexuales, trans, no binarios, intersexuales y queer \(LGBTIQ\)](#). La siguiente posición es la respuesta de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) a la iniciativa de la Comisión Europea.

Según la Estrategia, la Unión Europea *"debe estar a la vanguardia de los esfuerzos para proteger mejor los derechos de las personas LGBTIQ"*, en un momento en que *"la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales está aumentando en la UE"* y *"se observa una tendencia al alza preocupante en algunas partes de la UE de incidentes contra las personas LGBTIQ, como ataques en actos públicos LGBTIQ, incluidos los desfiles del Orgullo, las llamadas declaraciones de zona libre de ideología LGBTIQ"* y *"el auge del movimiento contrario al género (y contrario a las personas LGBTIQ)"*.

Establece una serie de acciones específicas en cuatro pilares:

- Luchar contra la discriminación de las personas LGBTIQ.
- Garantizar la seguridad de las personas LGBTIQ.
- Construir sociedades inclusivas para las personas LGBTIQ; y
- Liderar el llamamiento a la igualdad de las personas LGBTIQ en todo el mundo.

El documento destaca que la igualdad y la no discriminación son valores esenciales y derechos fundamentales, y la responsabilidad compartida de las instituciones de la UE y los Estados miembros *"para proteger los derechos fundamentales y garantizar la igualdad de trato y la igualdad para todos"*. La Comisión reconoce la existencia y el aumento de la discriminación contra las personas LGBTIQ en toda la UE en todas las esferas de la vida, incluido el trabajo, y se compromete a estar *"a la vanguardia de los esfuerzos para proteger mejor los derechos de las personas LGBTIQ"*.

Para mejorar la situación en el lugar de trabajo, la Comisión Europea propone poner en marcha, o fomentar, las siguientes acciones:

- Promover la inclusión y la diversidad en el centro de trabajo a través de la Plataforma de la UE sobre las Cartas de la Diversidad;
- Promover el uso del Fondo Social Europeo Plus para mejorar la situación socioeconómica de las personas LGBTIQ más marginadas;
- Recopilar información sobre los obstáculos para la igualdad en el lugar de trabajo y la protección social;
- Fomentar el intercambio de las mejores prácticas entre los Estados miembros;
- Seguir apoyando las medidas de la Estrategia para la igualdad de género;
- Promover un plan de acción europeo para la economía social en 2021 que fomente el desarrollo de las empresas sociales y de la economía social en general, que pueden

- situarse "en primera línea en la lucha contra la discriminación hacia las personas LGBTIQ"; y
- Predicar con el ejemplo como empleadora (nueva estrategia de recursos humanos).

Evaluación de la CES

La CES apoya firmemente el compromiso de la Comisión Europea con la igualdad LGBTIQ. **La estrategia de igualdad es una propuesta bienvenida y merece nuestro apoyo, sin embargo, el movimiento sindical observa, con decepción, que la estrategia no menciona a los sindicatos como interlocutores para la cooperación, ni reconoce su importante papel a la hora de realizar avances en la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo.**

La CES cree firmemente que es urgente que la UE y los gobiernos nacionales intensifiquen sus esfuerzos para mejorar y hacer cumplir la protección legal de las personas LGBTIQ contra la discriminación, para asegurar su seguridad y garantizar sus derechos fundamentales. Con este fin, instamos a la Presidencia eslovena, francesa y checa del Consejo de la Unión Europea, así como a las instituciones pertinentes, a reabrir el debate sobre la llamada Directiva Horizontal y a que avancen hacia su tan esperada adopción.

El momento de esta iniciativa es una señal importante en vista de los crecientes de ataques flagrantes a los derechos de las personas LGBTIQ, ya sea a través de discursos de odio en línea o de agresiones físicas a las personas LGBTIQ.¹ El progreso de la legislación contra la discriminación se ha detenido, y la protección y los derechos existentes, no exclusivamente pero especialmente en lo que respecta a las vías de reconocimiento legal del género, se están erosionando debido a la reacción de las fuerzas de la intolerancia.

Entre las importantes acciones de la UE en este sentido, acogemos con satisfacción el "instrumento reforzado de lucha contra los delitos de odio, la incitación al odio y la violencia dirigida contra las personas LGBTIQ". La ampliación de la lista de delitos de la UE a todas las formas de delitos y discursos de odio sería un gran paso en la dirección correcta.

La CES pide recursos financieros adicionales para que los Estados miembros y los interlocutores sociales mejoren sus actividades de desarrollo de capacidades y para que se realicen campañas que puedan contribuir a la sensibilización y que también se dirijan eficazmente a cuestiones concretas y respondan a los ataques contra las personas LGBTIQ a nivel nacional y local.

Es alentador ver que la Comisión Europea se compromete a hacer un esfuerzo por reflejar la diversidad de las personas LGBTIQ y sus experiencias. La legislación contra la discriminación debe ampliarse para cubrir todos los motivos de discriminación a la que se enfrentan las personas LGBTIQ. Además, las vías seguras para el reconocimiento legal del género deben ser una realidad en todos los Estados miembros.

Es inaceptable que el reconocimiento de la paternidad y de la situación matrimonial varíe de un Estado miembro a otro y que las parejas del mismo sexo y las familias arcoíris no puedan disfrutar de su derecho fundamental a circular libremente en la UE. La CES acoge con satisfacción la iniciativa legislativa horizontal propuesta sobre el reconocimiento mutuo de la parentalidad entre los Estados miembros, tal como se establece en la estrategia. Los consiguientes obstáculos a la libertad de circulación de los trabajadores tienen también graves repercusiones en las posibilidades individuales de mejora de las condiciones de trabajo.

¹ *El examen anual de ILGA Europa 2020: destaca un "fuerte aumento de los discursos de odio en línea y de las agresiones físicas a personas LGBTI, muchas de estas últimas premeditadas y brutales".*

Las personas solicitantes de asilo LGBTIQ son un grupo especialmente vulnerable y se enfrentan a riesgos específicos. Es una señal positiva que la Comisión se comprometa a apoyar a los Estados miembros en la formación de los agentes que se ocupan de las solicitudes de asilo y a mejorar las condiciones de las personas LGBTIQ solicitantes de asilo. La CES anima a la Comisión a seguir trabajando en los Estados miembros para ampliar y coordinar la lista de motivos de solicitud de asilo relacionados con la orientación sexual en Europa (por ejemplo, incluyendo la bisexualidad). Reconociendo la situación particularmente vulnerable de este grupo, los sindicatos están dispuestos a ayudar a los Estados miembros a proporcionar puestos de trabajo seguros a solicitantes de asilo LGBTIQ.

La CES acoge con satisfacción el compromiso de la Comisión de integrar las cuestiones LGBTIQ en todos los ámbitos políticos. Es hora de aplicar una visión interseccional de las discriminaciones vividas y tener en cuenta las formas de discriminación que se solapan.

La CES pide la plena transposición de las iniciativas propuestas, implicando al sindicato en el seguimiento, apoyo y promoción de acciones en todos los Estados miembros. Hay que apoyar a todos los actores (incluidos los sindicatos) para que desarrollen acciones de sensibilización, educación formal e informal e iniciativas de formación, intercambio de buenas prácticas en materia de derechos civiles y laborales LGBTIQ.

La CES acoge con satisfacción la aspiración de la Comisión de garantizar una aplicación más rigurosa de la Directiva del año 2000 sobre la igualdad en el empleo por parte de los Estados miembros y espera contribuir al anunciado informe sobre la aplicación de la Directiva sobre la igualdad en el empleo que se publicará en 2022.

Por último, la CES observa incoherencias en el lenguaje inclusivo en todo el documento y pide a la Comisión Europea que revise el lenguaje para dar el mejor ejemplo posible a los Estados miembros.

La Estrategia de la UE para la igualdad de lesbianas, gais, bisexuales, trans, no binarios, intersexuales y queer (LGBTIQ) 2020-2025 es prometedora, pero sólo es un punto de partida. Las personas LGBTIQ necesitarán algo más que una amable declaración y una estrategia, necesitan acciones concretas e inmediatas para ser protegidas de la discriminación. La CES seguirá colaborando con las instituciones europeas, así como con las organizaciones de la sociedad civil, para subrayar la importancia del movimiento sindical en el éxito de la aplicación de la estrategia.

Lucha contra la discriminación y la LGBTIQ-fobia en el lugar de trabajo

A pesar de la protección legal existente, los datos recogidos en el informe de la FRA (Agencia Europea sobre Derechos Fundamentales) sobre la igualdad de las personas LGBTIQ, demuestran un lento progreso en la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo.²

La CES y sus organizaciones afiliadas, como representantes de los trabajadores y actores clave de la democracia, la igualdad y la inclusión en el lugar de trabajo y en la sociedad, reafirman que los derechos LGBTIQ son derechos humanos y derechos sindicales, y no deben ser socavados bajo ninguna circunstancia. Todavía existen demasiadas barreras para que muchas personas LGBTIQ salgan del armario y estén seguras en el lugar de trabajo. La CES lucha por lugares de trabajo inclusivos, donde la orientación sexual y la identidad de género, la expresión de género o la variación de las características sexuales de una persona nunca deben ser una barrera para unas condiciones de trabajo decentes y un entorno laboral seguro. Los sindicatos deben redoblar sus esfuerzos y reforzar sus acciones y demandas a los empleadores. La lucha contra la discriminación debe incluirse en el orden del día de los

² <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>

intercambios regulares del comité de empresa y debe dar lugar a la adopción de acciones concretas, como campañas de sensibilización obligatorias en las empresas, procedimientos estandarizados en caso de acoso, así como herramientas concretas para detectar, combatir y eliminar estos comportamientos en el lugar de trabajo.

La discriminación no se detiene en la puerta de la empresa y los representantes sindicales deben estar especialmente atentos para combatir todas las formas de discriminación, incluida la discriminación múltiple. La discriminación en el mercado laboral - ya sea en la contratación, en el desempeño del trabajo o en la promoción profesional - por ser mujer, tener/pertener a una minoría étnica, ser joven o tener una discapacidad puede combinarse con la homofobia y la transfobia y debe combatirse al mismo nivel.

La mejora de las condiciones de trabajo de las personas LGBTIQ requiere un entorno de trabajo inclusivo, alerta ante la homofobia y la transfobia, que reconozca la diversidad de la orientación sexual, la identidad y la expresión de género, teniendo referencias visibles LGBTIQ en la vida laboral y en los sindicatos, salarios dignos, servicios públicos fuertes en salud, educación y vivienda que sean inclusivos para las personas LGBTIQ y conscientes de los retos específicos a los que se enfrentan. Muchas personas LGBTIQ son pobres, tienen empleo precario o están desempleadas. Las políticas laborales deben tener en cuenta esta realidad especialmente la situación de vulnerabilidad de las personas intersexuales, trans y no binarias, que sufren altas tasas de desempleo y discriminación en toda Europa.

La CES está firmemente convencida de que la diversidad ayuda a crear equipos eficaces en el lugar de trabajo y, al mismo tiempo, el respeto es la base de la aportación y el compromiso individuales. Las personas LGBTIQ pueden aportar diversidad y conocimientos al entorno laboral, que debe aprovecharse como un potencial para el futuro.

La CES está de acuerdo en que los medios de comunicación, la cultura y el deporte pueden contribuir a promover la tolerancia y la inclusión en nuestras sociedades. Sin embargo, la CES también subraya las prácticas sistémicas de acoso y discriminación que impregnan estos sectores, y las múltiples formas de censura y represión directa o indirecta que engendran, frustrando la libertad de expresión y socavando su pleno potencial.

Para prevenir la discriminación, la violencia y toda forma de hostilidad, la diversidad de género e identidad sexual debe incluirse en todos los programas educativos desde la educación infantil hasta la formación y los estudios universitarios. Abordar estos problemas requiere la solidaridad internacional, algo que el movimiento obrero ya nos ha enseñado durante muchos años. Esta solidaridad debe entender que las personas LGBTIQ forman parte del movimiento obrero y de los partidos políticos y que nuestras reivindicaciones deben estar en la agenda de los partidos, a nivel transnacional.

Vías de trabajo

La CES reconoce el gran trabajo realizado por sus organizaciones afiliadas a nivel nacional y se compromete a mostrar su trabajo y sus buenas prácticas en el diálogo con las instituciones de la UE. La CES aumentará su trabajo con sindicatos nacionales para apoyar la igualdad LGBTIQ en el trabajo y en el mercado laboral, y para presionar a los eurodiputados y a los ministros para que se adopte una estrategia de igualdad LGBTIQ efectiva en la UE.

La CES seguirá convocando reuniones en línea del grupo de trabajo sobre igualdad y no discriminación, que, entre otras cosas, servirá de lugar de diálogo, intercambio de las mejores prácticas y planificación estratégica de cara al Congreso de la CES en 2024.

La CES orientará y animará a sus organizaciones afiliadas a utilizar la financiación europea para desarrollar campañas y actividades de formación para sensibilizar sobre los problemas a

los que se enfrentan las personas LGBTIQ en el lugar de trabajo, y para promover un entorno de trabajo seguro mediante la inclusión de disposiciones específicas en los convenios colectivos.

La CES seguirá animando a las organizaciones afiliadas a revisar el lenguaje utilizado dentro de sus organizaciones para garantizar que sea inclusivo y promueva las mejores prácticas.

La CES animará a las partes interesadas de la Plataforma Europea de las Cartas de la Diversidad a que revisen su modelo de carta y sus orientaciones para garantizar que incluyan plenamente a las personas LGBTIQ.

La CES alentará a sus organizaciones miembros a prestar un apoyo eficaz a los trabajadores o solicitantes que se enfrentan a la discriminación por motivos de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, y a cooperar con los Organismos de Igualdad u otras organizaciones expertas para buscar justicia y un trato justo.

La CES seguirá promoviendo la demanda de reconocimiento formal de derechos civiles en la legislación nacional, siempre que sea necesario, y a través de los convenios colectivos, sobre la parentalidad del mismo sexo, el permiso de transición, la parentalidad múltiple y los derechos de los niños.

La negociación colectiva es una herramienta vital para asentar los derechos LGBTIQ en todas las esferas de la vida privada, familiar, social y laboral. La CES promoverá los convenios colectivos en la lucha más amplia contra todo tipo de discriminación en el lugar de trabajo.

En el marco del plan de acción sobre la aplicación del Pilar Europeo de los Derechos Sociales, la CES exige un enfoque basado en los derechos que se aplique a todas las políticas sociales y del mercado de trabajo.

Como punto de contacto de los trabajadores en el lugar de trabajo y como personas de confianza, los representantes sindicales tienen un papel clave a la hora de prestar asistencia y orientar los trabajadores que son víctimas de la LGBTIQ-fobia, también tienen un papel de apoyo para garantizar un acceso asequible y eficaz a los tribunales en defensa de las personas LGBTIQ.

Traducido por Internacional CEC UGT