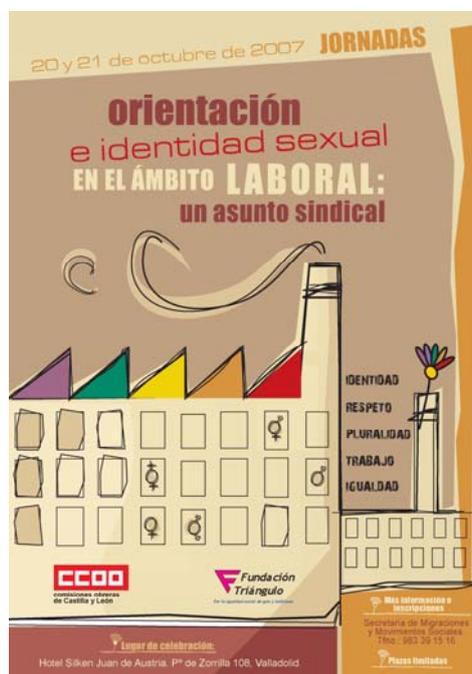




## DOCUMENTO DE CONCLUSIONES



### Jornadas

## “ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL: UN ASUNTO SINDICAL”.

*Valladolid, 20 y 21 de octubre de 2007*



Las siguientes conclusiones y denuncias, elaboradas a lo largo del encuentro, inciden en la existencia de numerosas normas que garantizan la igualdad a nivel legal, no tanto real, y señalan medidas e ideas a reflexionar y poner en práctica dentro del sindicato y en los centros de trabajo a través de la acción sindical, con el objetivo de hacer frente a la Homofobia, Lesfobia, Bifobia y Transfobia en el ámbito laboral.

- Actualmente contamos con numerosa legislación en materia de igualdad que ya tiene en cuenta la discriminación por motivos de orientación e identidad sexual. Es necesario conocer a fondo las herramientas ya existentes y utilizarlas, a pesar de las dificultades que ofrece el mundo laboral.
- Hemos de ser conscientes de la importancia del reconocimiento legal de la existencia tanto de discriminación directa como indirecta, lo que puede dar más margen de actuación a la hora de denunciar las posibles acciones discriminatorias.
- En materia de igualdad de género se ha avanzado mucho y contamos con una doctrina legal y jurisprudencial más desarrollada; en este sentido se podría hacer una aplicación análoga para enfocar los casos que se planteen cuyo motivo de discriminación sea la orientación o la identidad sexual.
- En el ámbito de la Inspección de Trabajo, es necesario un mejor conocimiento de estas realidades, para afrontar los casos que se denuncien en el ámbito de la discriminación por razón de orientación sexual para poder actuar con eficacia.
- Se constata la situación de dificultad cuando no imposibilidad en el entorno laboral, para “salir de las taquillas”. Esta dificultad es aún mayor en las PYMES, donde además resulta más difícil denunciar los casos y hacer un seguimiento de los mismos por parte de los sindicatos..
- Se denuncia la existencia de cláusulas discriminatorias en la negociación colectiva, algunas que podrían estar incluso en fraude de ley. Los sindicatos tenemos que actuar rotundamente en contra de estas situaciones. Hemos de detectar la existencia de estas cláusulas, reelaborar el lenguaje de los convenios, e incluir iniciativas en favor de la igualdad de trato, incluyendo los términos de orientación e identidad sexual.
- Las cláusulas de negociación colectiva que se elaboran desde el sindicato cada año como pautas para tener en cuenta por los delegados sindicales deberán ser revisadas por Fundación Triángulo u otras organizaciones LGBT para incluir propuestas de redacción a tener en cuenta por las Secretarías de Acción Sindical.
- Se exige la penalización pública del discurso homófobo, y la erradicación de este discurso tanto dentro como fuera del sindicato. Por lo tanto habrá que realizar cambios en el lenguaje, que propicien la no discriminación y el respeto.



- La educación se considera fundamental; los avances legislativos deben combinarse con su reflejo en la educación. En este sentido, se propone que los cursos dirigidos a delegados que se desarrollan a través de FOREM y la Fundación Laboral Tripartita incluyan formación para combatir la homofobia, lesfobia, bifobia y transfobia en sus módulos dedicados a igualdad.
- Hay que realizar una fuerte labor de educación hacia nuestros propios sindicalistas a través de los diversos cauces que ofrece el sindicato.
- Es necesario acercar campañas de sensibilización y educación en estos temas a las empresas, para generar ambientes de libertad, donde no se perciba el espacio laboral como discriminatorio, sino que se comparta un espacio de respeto por parte de los compañeros de trabajo.
- Hay que fomentar la afiliación, tanto desde el sindicato, como desde las propias organizaciones LGBT, pues sólo a través de la afiliación y la participación en el sindicato, se puede estar influyendo en los órganos de decisión de cara a una acción sindical efectiva en estos temas, entendiendo además que los sindicatos de clase son un instrumento imprescindible para la defensa de los derechos laborales y de protección jurídica frente a posibles actuaciones discriminatorias por parte de la empresa.
- Se considera necesaria una visualización más fuerte del colectivo dentro del sindicato. En este sentido, se propone la creación de grupos específicos de trabajo LGBT dentro de las estructuras del sindicato, de las Federaciones, etc.
- Mayor vigilancia por parte de los representantes de los trabajadores (Comités de empresa o delegados de personal, secciones y delegados sindicales), en aras de un mejor cumplimiento de la normativa laboral sobre discriminación social.
- Habrá que desarrollar, a través de la negociación colectiva y de su plasmación en los convenios colectivos, medidas disciplinarias contra la discriminación laboral por razón de orientación sexual y/o identidad de género.
- Realización de campañas de sensibilización social sobre homosexualidad, lesbianismo y transexualidad desde el ámbito sindical, que pueden concretarse en:
  - o Formación a delegados sindicales para que puedan desarrollar tanto una labor de prevención contra la discriminación laboral, como una mejor protección legal frente a posibles abusos.
  - o Elaboración conjunta entre sindicatos y asociaciones de transexuales y LGTB de folletos divulgativos sobre esta problemática, para su difusión en los centros de trabajo.
  - o Organización conjunta entre sindicatos y asociaciones LGTB de conferencias y jornadas sobre discriminación laboral por razón de orientación sexual y/o identidad de género, y la posterior publicación de los materiales expuestos en las mismas.



- Se promoverá la firma de convenios de colaboración entre sindicatos y asociaciones LGTB, para implementar un trabajo conjunto en el ámbito sindical contra la discriminación laboral por razón de orientación sexual y/o identidad de género y con el objetivo añadido de alcanzar un fluido intercambio de información sobre la materia.
- Se necesitan políticas activas a emprender desde las Administraciones Públicas y los agentes sociales (sindicatos y empresarios) para erradicar la discriminación laboral que sufren las personas transexuales por razón de su identidad de género, adoptando siempre que sea necesario medidas de discriminación positiva.
- Deben desarrollarse programas específicos de inserción socio-laboral destinados a la población transexual, con especial atención a las mujeres transexuales que ejercen la prostitución, ofreciendo alternativas de empleo reales y efectivas.
- Habrá que regular de modo específico los derechos sociales de las personas trabajadoras del sexo de forma independiente a las medidas de inserción laboral que se implementen con este colectivo.

Valladolid, a 21 de Octubre de 2007