


NUESTRO
COMPROMISO
por el DERECHO
a TRABAJAR
en un SISTEMA
EDUCATIVO SIN
DISCRIMINACIONES
por RAZÓN de
ORIENTACIÓN
SEXUAL



FETE
Enseñanza



mano a mano
Por tus derechos



En los últimos años se ha avanzado mucho en materia legislativa para garantizar la igualdad en el terreno laboral de los trabajadores LGTB.

Desde UGT, somos conscientes que estos avances son aún hoy, más legales que reales, por lo que es necesario poner en práctica medidas, tanto a nivel interno de sensibilización en el sindicato, como en los centros de trabajo a través de la acción sindical, que detecten e impidan acciones y aptitudes discriminatorias hacia los trabajadores LGTB en el ámbito laboral.

Como Sindicato, tenemos un doble compromiso, por un lado como federación de enseñanza, crear y facilitar materiales a la comunidad educativa que sensibilicen al alumnado y al profesorado y, por otro, el de garantizar la igualdad y la no discriminación de los y las profesionales de la educación por razón de orientación sexual.

Para atender a este segundo objetivo la Federación realiza cursos y charlas de formación para todos sus representantes para dotarles de recursos a la hora de afrontar la negociación colectiva, porque entendemos que nuestros delegados y delegadas deben extremar la vigilancia en los centros para velar por el cumplimiento estricto de la normativa laboral y, a la hora de la negociación colectiva, introducir todas las medidas tendentes a garantizar la igualdad y la no discriminación y, cuando sea posible, conseguir mejoras sobre todo en lo que se refiere a la transexualidad.

En cualquier caso, todos los trabajadores deberíamos ver garantizados nuestros derechos laborales con independencia de cualquier circunstancia personal o social. En el caso de trabajadores que sufren discriminación por su orientación sexual, transexualidad e identidad de género, ésta suele manifestarse de manera indirecta y en consecuencia es más difícil de demostrar. Para ello, a la hora de negociar los convenios colectivos debemos velar para que esta discriminación no se produzca.

Evitar la discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género

A través de la Negociación Colectiva debemos conseguir la equiparación de derechos de todos los trabajadores y evitar todo tipo de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, así mismo es preciso que erradiquemos cuantos preceptos sean causa de discriminación directa e indirecta.

Es importante que en los convenios, se recoja la igualdad como una declaración de principios estableciendo la necesidad de abordar la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades, así como el establecimiento como derecho inviolable, la dignidad de la persona, el respeto a la intimidad y la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Acoso por razón de orientación sexual e identidad de género

Debemos velar de forma específica por aquellos supuestos en los que los trabajadores son víctimas de acoso y/o mobbing como forma indiscriminada de despido por su orientación sexual e identidad de género, sería conveniente que los centros de trabajo sean entornos laborales libres de acoso, respetando la dignidad de las personas. Para ello debemos prevenir el acoso, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.



CRITERIOS PARA AFRONTAR LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS



A NIVEL GENERAL

1. Revisar el lenguaje, para detectar posible expresiones homófobas o excluyentes.
2. Incluir cláusulas en las que se reconozca de manera explícita el derecho de las personas a trabajar en un ambiente libre de intimidaciones, hostigamiento o acoso por razones de sexo, identidad de género y/o orientación sexual, que garantice la igualdad de todas las personas.
3. Revisar que se cumplan las condiciones de igualdad de trato y de derechos para las uniones de pareja del mismo sexo.
4. Introducir cláusulas para garantizar la equiparación y no vulneración de derechos para todas las parejas con independencia del género que la constituyan.
5. Incluir cláusulas que garanticen la no discriminación en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional.



6. Incluir cláusulas en las que se establezcan como principio la igualdad y el respeto a los derechos fundamentales garantizando la no discriminación por razón de orientación sexual, transexualidad e identidad sexual.
7. Realizar cursos de formación del personal sobre igualdad y no discriminación en el trabajo dirigido tanto al personal directivo como al resto de la plantilla.
8. Incluir entre las causas de nulidad de un despido el que sea realizado durante la baja por intervención quirúrgica para cambio de sexo.
9. En los casos de cambio de sexo del trabajador/a la empresa se comprometerá a mantener su puesto de trabajo y categoría y a reubicarle, en la medida de lo posible si la protección a su intimidad así lo aconsejara.

PERMISOS, VACACIONES Y LICENCIAS



10. Extender los permisos de paternidad a las todas las parejas, con independencia del género de sus componentes
11. Reivindicar la igualdad de derecho en los permisos por enfermedad y/o defunción de “familiar directo” que conviva en el domicilio entendiéndose por tales también los y las ascendientes/o descendientes de la pareja de hecho de la persona trabajadora independientemente de su sexo.
12. Aplicación del derecho a excedencia por cuidado de familiares directos igual que en el punto anterior.
13. Permiso retribuido para intervenciones quirúrgicas para cambio de sexo en igualdad de condiciones que en otro tipo de baja por intervenciones quirúrgicas.

BENEFICIOS SOCIALES

14. Acceso en igualdad de condiciones a las ayudas para atención y cuidados de los y las ascendientes y/o descendientes que convivan en el domicilio, entendiéndose por tales también los ascendientes/o descendientes de la pareja de hecho de la persona trabajadora.
15. Acceso en igualdad de condiciones a las ayudas para educación de familiares , participación en planes de pensión y seguros de vida de los trabajadores y sus familiares

SANCIONES

16. Incluir como falta leve el uso de un lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual hacia los compañeros o compañeras.
17. Incluir como falta grave las actitudes discriminatorias y el trato discriminatorio, ofensivo por razones de orientación sexual o identidad de género hacia personal subordinado y/o compañeros o compañeras.
18. Incluir como falta grave comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores, de esta forma dotamos de mayor protección a los trabajadores que sufren acoso o que son tratados de forma discriminatoria por su orientación sexual e identidad de género.
19. En aquellos convenios que impliquen una desobediencia de los trabajadores a los superiores al ser la orden un atentado contra la libertad sexual de éste no será considerada como falta grave.
20. Incluir como falta grave la violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para cambio de sexo.

SALUD LABORAL

21. Promover la elaboración de protocolos de actuación ante situaciones de acoso por razones de orientación sexual o identidad de género en el que se incluyan garantías de ayuda al trabajador/a víctima del acoso y que se garantice su derecho a la intimidad y a la confidencialidad.



A través de la Negociación Colectiva debemos conseguir la equiparación de derechos de todos los trabajadores y evitar todo tipo de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, así mismo es preciso que erradiquemos cuantos preceptos sean causa de discriminación directa e indirecta.



mano a mano
Por tus derechos