Boletín de Salud Laboral y Medioambiente de CGT Andalucía, Ceuta y Melilla.

COLECTIVO LGTBIQ+ EN EL ENTORNO LABORAL

La única fotografía conocida tomada durante la primera noche de los disturbios, por el fotógrafo independiente Joseph Ambrosini, muestra a jóvenes homosexuales forcejeando con la policía

El pasado 28 de junio se celebró el Día Internacional del orgullo LGTBiQ+ (Lesbiana, Gay, Transgenero, Bisexual, Intersex, Queer y +, en este símbolo se incluyen todas las demás entidades y orientaciones que no están explícitamente representadas en las letras anteriores), en conmemoración de los disturbios de Stonewall ocurridos en 1969 en Nueva York.

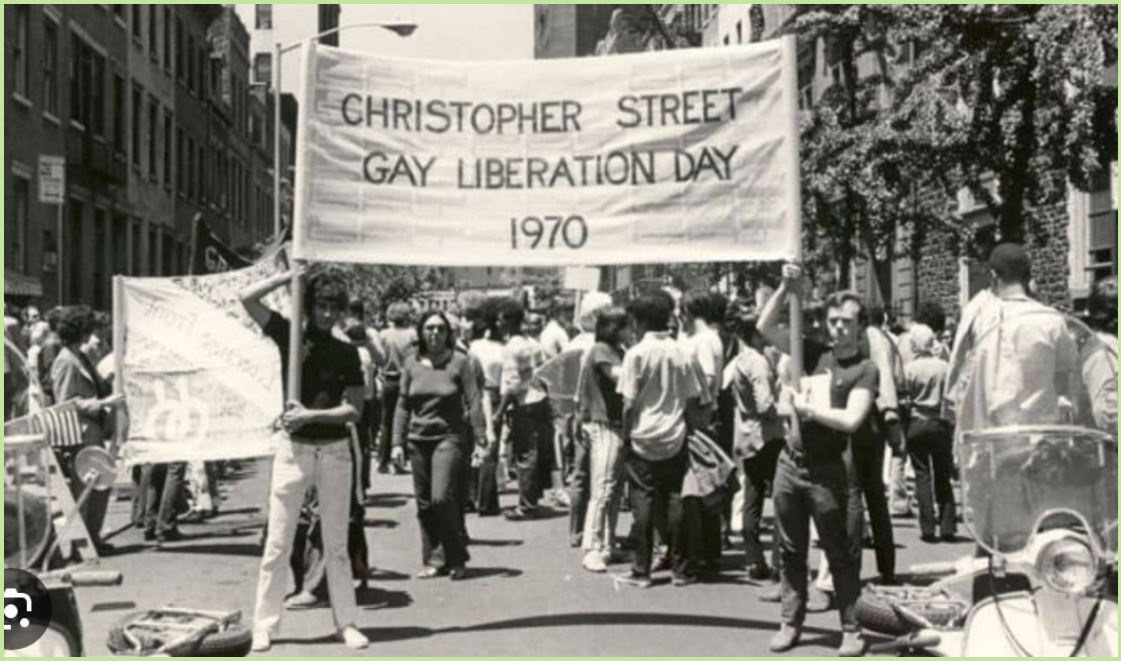
Los disturbios de Stonewall fueron una serie de manifestaciones espontáneas y violentas que tuvieron lugar en junio de 1969 en respuesta a una redada policial en el bar Stonewall Inn, ubicado en el barrio de Greenwich Village, Nueva York. Estos eventos son considerados un punto de inflexión en la lucha por los derechos LGBTiQ+ en Estados Unidos y en el mundo.

En la década de 1960, la homosexualidad era ampliamente criminalizada y estigmatizada en Estados Unidos. Los bares y clubes gay eran uno de los pocos lugares donde las personas LGBTiQ+ podían socializar abiertamente, pero estos establecimientos a menudo operaban bajo el acoso constante de la policía y eran

objeto de redadas frecuentes.

Los disturbios de Stonewall marcaron un punto de inflexión en el movimiento LGBTQ+. Poco después de los disturbios, se formaron diversas organizaciones para luchar por los derechos de las personas LGBTQ+, como el Frente de Liberación Gay (GLF) y la Alianza de Activistas Gay (GAA).

Un año después de los disturbios, el 28 de junio de 1970, se organizó la primera marcha del Orgullo Gay en Nueva York, conocida como el Christopher Street Liberation Day, en conmemoración de los disturbios de Stonewall. Este evento sentó las bases para las marchas del orgullo que se celebran hoy en día en todo el mundo.



El movimiento LGTBiQ+ en España ha experimentado una evolución significativa desde 1969 y se han promovido leyes para garantizar la igualdad.

A pesar de los avances legislativos, las personas LGTBiQ+ en España aún enfrentan desafíos, como la discriminación laboral, el acoso escolar y la violencia homofóbica y transfóbica. La lucha por la igualdad plena y la erradicación de la LGTBIfobia continúa siendo una prioridad para el movimiento.

La problemática laboral que enfrentan las personas LGTBi es un tema relevante, merece atención e involucra desafíos y desigualdades significativas en el ámbito laboral. Este es un problema complejo y multifacético que afecta no solo el bienestar de los empleados, sino también la productividad y la cohesión en el lugar de trabajo.

A continuación, se desglosan las principales formas en que se manifiestan la discriminación y la estigmatización en este colectivo:

1. Discriminación y Estigma

- Las personas LGTBiQ+ a menudo enfrentan discriminación y prejuicios en sus entornos laborales basada en su orientación sexual o identidad de género, lo que puede afectar su bienestar emocional y su desempeño laboral.
- El acoso verbal, físico o psicológico con comentarios hirientes o despectivos, chistes ofensivos, insultos y prejuicios o exclusión deliberada, pueden afectar su

salud mental y productividad pudiendo llegar a renunciar derechos por miedo a un castigo laboral e impidiendo la visibilidad en los centros de trabajo.

- Acoso y violencia laboral: El acoso y la violencia basados en la orientación sexual o identidad de género crean un ambiente laboral hostil y perjudicial para las personas LGTBiQ+.

2. Acceso al Empleo

- La discriminación en el proceso de selección puede dificultar su acceso al mercado laboral. Se toman decisiones basadas en estereotipos y prejuicios en lugar de méritos y habilidades.
- El 90% de este colectivo manifiesta que su orientación sexual e identidad autopercibida son impedimentos a la hora de encontrar trabajo.
- Aunque la población LGTBiQ+ generalmente tiene un mayor nivel de cualificación, percibe un salario medio un 20% menor que la población general en España. Esto ha llevado a que este colectivo tienda más hacia el auto-empleo.
- Las personas LGTBiQ+ tienen un 7% menos de posibilidades de conseguir empleo en comparación con la población en general.

Datos sobre el Desempleo en el colectivo LGTBiQ+ por edades:

1A partir de los 45 años, la tendencia favorable se invierte y el desempleo afecta más al colectivo. Por ejemplo, entre las personas de 55 a 59 años, el 33,3% de la población LGTBiQ+, está desempleada, en comparación con el 11,9% de toda la ciudadanía.

3. Brecha Salarial

- Las personas LGTBi ganan un 4 % menos en promedio que el resto de la población activa cuando trabajan.
- La discriminación puede influir en las oportunidades de ascenso y salarios más bajos.

4. Exclusión y Entrevistas de Trabajo

El 55% de las personas trans han sido excluidas directa o indirectamente en entrevistas de trabajo.

5. Falta de representación

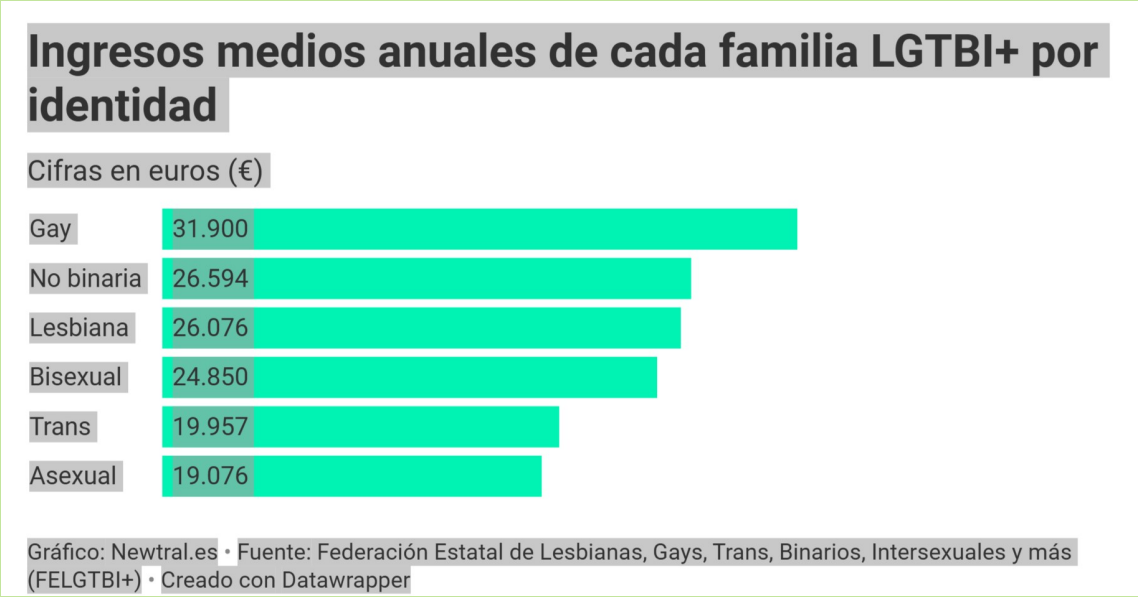
La subrepresentación de personas LGTBiQ+ en puestos de liderazgo y en sectores específicos contribuye a la perpetuación de la discriminación, creando un ciclo de invisibilidad y falta de oportunidades.

6. Falta de políticas inclusivas

Muchas empresas no cuentan con políticas claras que protejan a las personas LGTBiQ+ de la discriminación y el acoso. La ausencia de estas políticas deja a los empleados vulnerables y sin recursos adecuados para abordar situaciones de discriminación.

7. Beneficios desiguales

La falta de equidad en los beneficios laborales, como el acceso a permisos por matrimonio, atención médica inclusiva y cobertura para parejas del mismo sexo, es otra forma de discriminación.



El grafico concluye que los ingresos anuales de las personas que componen el colectivo LGTBI+ están muy por debajo de la media española general y presentan un mayor riesgo de pobreza y exclusión

Esta desigualdad puede estar vinculada, según relata el informe, a la discriminación, ruptura de relaciones familiares y expulsión del hogar que muchas personas de este sector de la población sufren a edades tempranas, lo que acaba perjudicando a su formación educativa y trayectoria laboral.

Así, los datos muestran que los ingresos medios anuales de los hogares pertenecientes al colectivo LGTBI+ están en 26.076 euros, un 18,69% menos que los ingresos medios de una familia de la población general de España, que alcanzan los 32.216 euros. Sin embargo, esta diferencia es más o menos notable en función de la identidad a la que pertenecen las personas del colectivo:

Los Gays conforman el grupo LGTBI+ que mantiene una mejor situación económica, con una media de 31.900 euros de ingresos anuales por hogar, seguidos de las

familias compuestas por lesbianas y personas no binarias, quienes ganan una media de 26.793 y 26.594 de euros al año, respectivamente.

En el lado opuesto, las familias con personas asexuales son las que menos ingresos anuales obtienen de todo el colectivo LGTBI+, con una media de 19.076 euros. Muy cerca de esta cifra se sitúa también el grupo trans, con una renta anual de 19.957 euros.

Consecuencias para la salud y el bienestar emocional:

- Estrés y ansiedad: La constante exposición a un entorno hostil puede llevar a altos niveles de estrés y ansiedad, lo que afecta tanto la salud mental como física de las personas LGTBiQ+.
- Menor satisfacción laboral: La discriminación y el acoso reducen la satisfacción laboral, lo que puede llevar a una mayor rotación de personal y menor compromiso con la empresa.
- Problemas de salud física: El estrés crónico asociado con la discriminación puede desencadenar problemas de salud física, como enfermedades cardiovasculares y trastornos del sueño.
-

Ley 4/2023 de 28 de febrero y Medidas a implementar:

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, es una legislación española diseñada para proteger y garantizar los derechos de las personas LGTBiQ+ y promover la igualdad y no discriminación en diversos ámbitos de la sociedad.

Objetivo Principal

La Ley 4/2023 tiene como objetivo principal establecer un marco legal para asegurar la igualdad de trato y la no discriminación por razones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, promoviendo el respeto y la protección de los derechos de las personas LGTBiQ+ en todos los aspectos de la vida.

Ámbitos de Aplicación

La ley se aplica a todos los sectores y ámbitos, incluyendo:

- **Servicios públicos y privados**: Garantiza el acceso igualitario a bienes y servicios sin discriminación.
- **Empleo y trabajo**: Protege contra la discriminación en la contratación, condiciones de trabajo, promoción y despido.
- **Educación**: Establece medidas para crear un entorno educativo inclusivo y seguro para estudiantes y personal LGTBiQ+.
- **Salud**: Asegura el acceso a servicios de salud respetuosos e inclusivos, incluyendo la atención específica a las necesidades de salud de las personas LGTBiQ+.

- **Servicios Sociales**: Promueve la inclusión y la igualdad de trato en la prestación de servicios sociales.

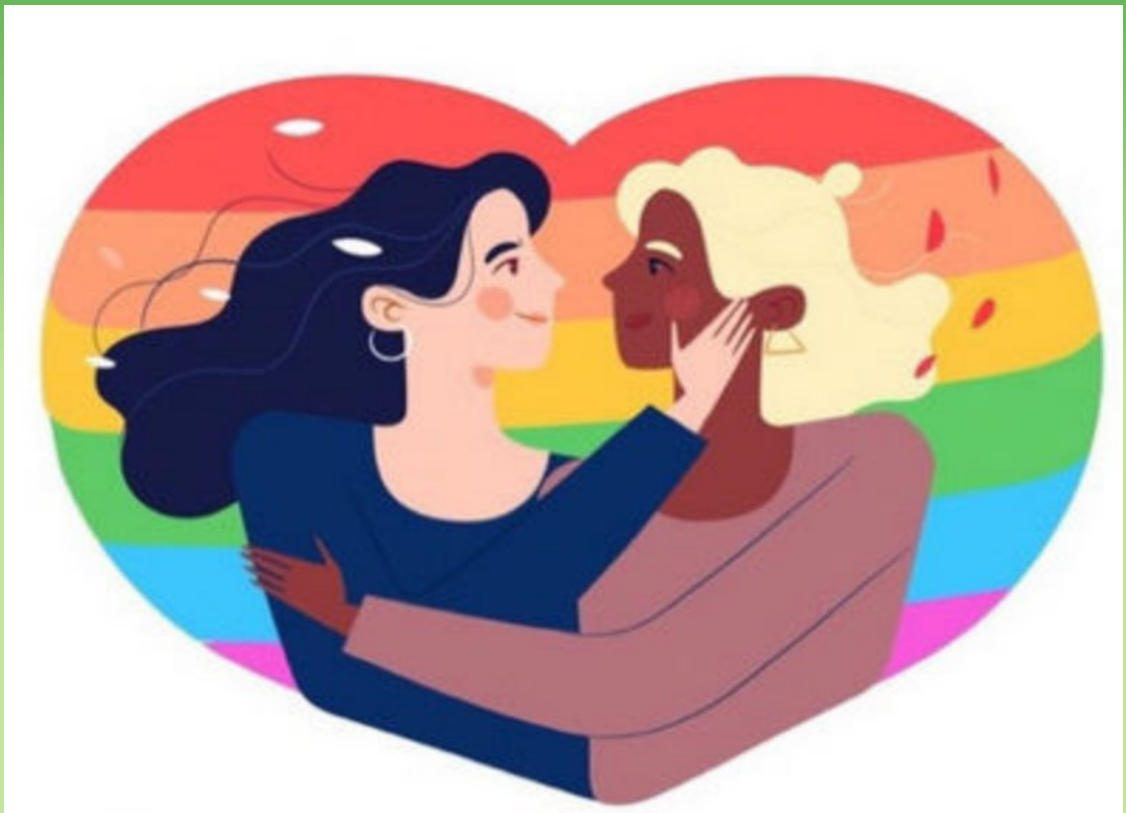
Principales Disposiciones

1. **Derecho a la Igualdad y No Discriminación**:
   - Todas las personas tienen derecho a ser tratadas con igualdad y sin discriminación por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
2. **Medidas Específicas de Protección**:
   - Se implementan medidas para proteger específicamente a las personas transgénero e intersexuales, asegurando su derecho a la identidad de género y el acceso a procedimientos médicos y legales sin discriminación.
3. **Educación y Sensibilización**:
   - Fomenta programas educativos y de sensibilización para promover el respeto y la inclusión de las personas LGTBiQ+ desde una edad temprana.
   - Incluye la formación del personal educativo y de otros sectores para reconocer y combatir la discriminación y el acoso.
4. **Acceso Igualitario a Servicios de Salud**:
   - Garantiza que las personas LGTBiQ+ reciban atención médica adecuada y respetuosa, incluyendo servicios de salud mental y atención específica para personas transgénero.
5. **Protección en el Ámbito Laboral**:
   - Prohíbe la discriminación en la contratación, condiciones de trabajo, promoción y despido basadas en la orientación sexual o identidad de género.
   - Fomenta la implementación de políticas inclusivas y de diversidad en el lugar de trabajo.
6. **Acceso a la Justicia y Protección Legal**:
   - Establece mecanismos para que las personas LGTBiQ+ puedan denunciar casos de discriminación y recibir apoyo legal.
   - Incluye sanciones para actos de discriminación y medidas de protección para las víctimas.

Implementación y Seguimiento

La ley establece la creación de organismos y mecanismos para supervisar su implementación y asegurar el cumplimiento efectivo de sus disposiciones. Esto incluye la recopilación de datos, la realización de estudios y la promoción de buenas prácticas en todos los sectores.

Esta ley representa un avance significativo en la protección de los derechos de las personas LGTBiQ+ en España. Su enfoque integral y transversal asegura que la igualdad y el respeto se promuevan en todos los aspectos de la vida social, contribuyendo a una sociedad más justa e inclusiva.



Estrategias para combatir la discriminación y fomentar la inclusión en las empresas

1. **Políticas y formación**:

- Implementación de políticas antidiscriminación: Las empresas deben desarrollar e implementar políticas claras que prohíban la discriminación y el acoso basados en la orientación sexual e identidad de género. Estas políticas deben ser comunicadas de manera efectiva a todos los empleados.
- **Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI:** Las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán articular, en el plazo de 12 meses a partir del 2 de marzo de 2023, un conjunto planificado de medidas y recursos que permitan alcanzar la igualdad efectiva y real de las personas LGTBI y que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. El contenido y alcance de tales medidas será objeto de desarrollo reglamentario. Las medidas serán pactadas mediante negociación colectiva y acordadas con la representación legal de los trabajadores.
- Formación en diversidad e inclusión: La formación continua para todos los niveles de la organización sobre diversidad e inclusión es esencial para desafiar y cambiar actitudes y comportamientos discriminatorios. Esto incluye la sensibilización sobre microagresiones y la importancia del respeto a todas las identidades.

2. **Apoyo y recursos**:

- Redes de apoyo interno: Establecer grupos de empleados LGTBiQ+ y aliados que puedan ofrecer apoyo y promover un entorno inclusivo.
- Programas de mentoría: Implementar programas de mentoría que empoderen

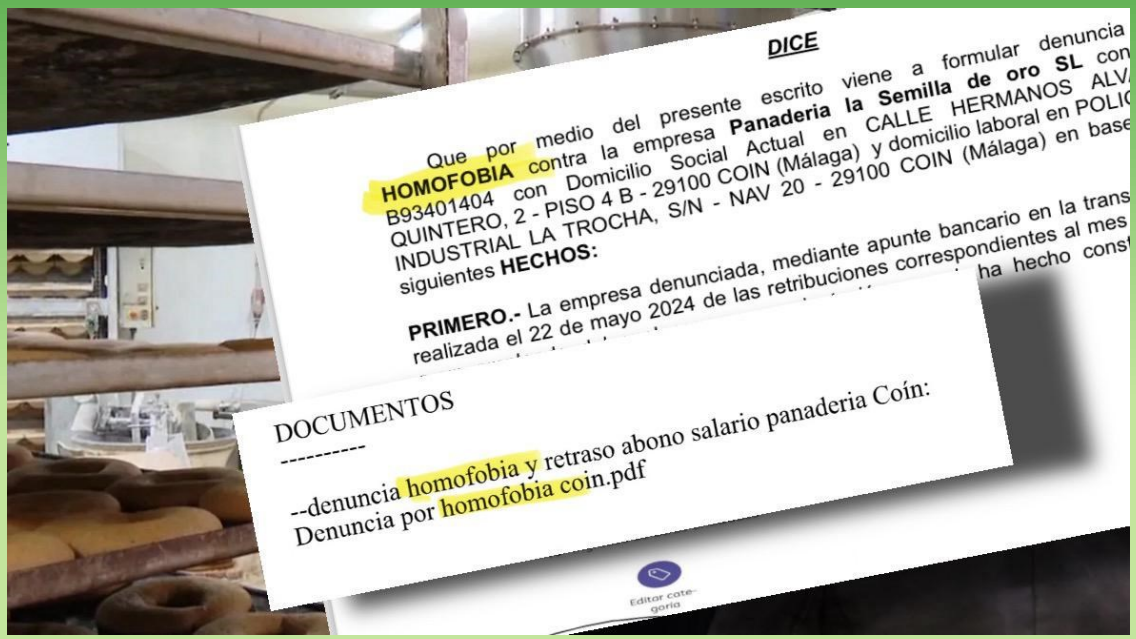
a las personas LGTBiQ+ y faciliten su desarrollo profesional y personal dentro de la empresa.

3. Cultura inclusiva:

- Visibilidad y representación: Fomentar una cultura de visibilidad y representación de personas LGTBiQ+ en todos los niveles de la empresa. Esto incluye celebrar días de importancia para la comunidad LGTBiQ+, como el Día Internacional del Orgullo, y compartir historias de empleados LGTBiQ+.
- Lenguaje inclusivo: Promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas, respetando los pronombres y nombres preferidos por los empleados.

4. Evaluación y mejora continua:

- Auditorías de diversidad: Realizar auditorías regulares para evaluar la efectividad de las políticas de diversidad e inclusión y hacer ajustes basados en los resultados.
- Encuestas de clima laboral: Implementar encuestas anónimas para recoger opiniones y experiencias de los empleados LGTBiQ+, y utilizar esta información para mejorar las políticas y prácticas.
- La problemática que enfrenta el colectivo LGTBiQ+ y que abordamos hoy es de vital importancia para nuestro sindicato y para la sociedad en su conjunto. Desde CGT Andalucía, Ceuta y Melilla defenderemos y promoveremos la igualdad real en el entorno laboral.
- Debemos reconocer y visibilizar la realidad que muchas personas LGTBiQ+ viven diariamente en sus lugares de trabajo. A pesar de los avances legislativos y sociales, la discriminación y la estigmatización siguen siendo una constante. Desde comentarios hirientes y microagresiones, hasta acoso directo y despidos injustificados, las personas LGTBiQ+ enfrentan barreras significativas que afectan su bienestar y desarrollo profesional.



El pasado 25 de Mayo CGT Andalucía Ceuta y Melilla denunció ante la Inspección de Trabajo la denuncia por homofobia contra un empresario de la localidad malagueña de Coín.

https://cadenaser.com/andalucia/2024/05/25/cgt-registra-la-denuncia-por-homofobia-contra-el-panadero-de-malaga-que-pago-a-su-trabajador-con-el-concepto-nomina-del-mes-de-abril-maricon-ser-malaga/

Desde CGT Andalucía, Ceuta y Melilla, estamos comprometidos con la lucha por la igualdad real y efectiva y ofreceremos asesoramiento legal y apoyo a cualquier persona LGTBiQ+ que se enfrente a discriminación o acoso en el trabajo. Nuestro sindicato estará a su lado para asegurar que sus derechos sean respetados y defendidos.

La discriminación y estigmatización de las personas LGTBiQ+ en el entorno laboral no solo es una cuestión de derechos humanos, sino también de salud laboral y bienestar general. Crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso es fundamental para garantizar que todos los empleados puedan desempeñar sus funciones al máximo de su capacidad, sin temor a la discriminación o el acoso. Las empresas que adoptan políticas inclusivas no solo mejoran la calidad de vida de sus empleados LGTBiQ+, sino que también se benefician de una mayor diversidad, creatividad e innovación en el lugar de trabajo.

Es nuestra responsabilidad como sindicato luchar por un entorno laboral justo y equitativo para todes. No descansaremos hasta que la igualdad sea una realidad palpable en cada rincón de las empresas y Administraciones. La diversidad nos enriquece y fortalece, y es nuestro deber asegurarnos de que cada persona, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, pueda trabajar con dignidad y respeto.

Efecto revolucionario de las colonias felinas

Es fundamental que los gatos, ahora llamados comunitarios, reciban los cuidados y atenciones básicas, porque no han elegido venir a vivir a las calles sufriendo hambre, sed, padeciendo enfermedades o accidentes.

Los gatos de los municipios donde no se está aplicando el método CER (captura esterilización y retorno) ni la ley de bienestar animal 7/2023, es por la falta de conciencia y respeto a la vida de estos seres por parte de los Ayuntamientos, considerándolos seres sin ningún valor, una plaga, cuestión que los deja en una absoluta exclusión social, pues al no pertenecer a nadie, porque los Ayuntamientos los tratan como a hijos ilegítimos, a pesar de ser su responsabilidad, no tienen la protección que debieran tener a pesar de ser domésticos y ampararles la ley.

Dentro de su vulnerabilidad, son los animales con las peores condiciones en comparación a otros animales sin hogar, como por ejemplo los que viven en refugios, pues en ocasiones, reciben ayuda de personas que les llevan desperdicios y alimentos inadecuados que los enferman o les causan otros males, incluso la muerte.

Como sociedad debemos tratar por todos los medios de ayudarles y respetarlos, además de reivindicar en los Ayuntamientos la dignidad de estos seres, para que a pesar de vivir en las calles, reciban una alimentación regular y adecuada, se esterilicen y se atiendan sanitariamente, además de proporcionarles lugares donde poder cobijarse de las inclemencias del tiempo.

Ellos existen, aunque sean ignorados y perseguidos por los responsables de los Ayuntamientos (Técnic@s de medioambiente, condejal@s que no ponen las medidas de protección necesarias, permitiendo que haya actos de sufrimiento, incluso minimizando los atentados de personas que les causan daño, sufrimiento o muerte. Mostrar indiferencia ante el sufrimiento de seres indefensos son señales que evidencian el fracaso como sociedad integradora y evolucionada.

Las colonias felinas son un blanco fácil de de personas psicopáticas, personas sin empatía que obtienen placer con el sufrimiento ajeno.

El maltrato animal es un indicador de psicopatía en menores de edad, por lo que si se fomentara la protección de las colonias, potenciando la empatía y la sensibilidad, se estaría haciendo una gran labor preventiva importante, además de desarrollar el altruismo y la solidaridad en favor de estos seres tan desfavorecidos, contribuyendo con ese desarrollo emocional a crear un mundo más justo.

Las personas que se dedican a ayudar a los seres indefensos de las calles, que reivindican sus derechos, están demostrando una corriente empática sin igual, ayudando a seres vulnerables y maltratados de manera desinteresada. ¿Hay algo más revolucionario que ayudar a quien nada te puede dar?

Carol Garrido
Coordinadora de bienestar animal CGT-A

Contacta con nosotros

SaludLaboral@cgtandalucia.org

Equipo Técnico:

Dirección: Fátima Salguero González

Maquetación: Ramón Sanz