



Unión General de Trabajadores  
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL



# Comunicado de Prensa

El 28 de junio, Día Internacional del Orgullo Gay, bajo el lema "Por la igualdad TRANS"

## UGT aboga por introducir cláusulas específicas en los convenios para evitar discriminaciones por orientación sexual e identidad de género

27 de junio de 2010

Con motivo de la celebración mañana lunes, 28 de junio, del Día Internacional del Orgullo Gay, que este año se desarrolla bajo el lema, "Por la igualdad TRANS", UGT alerta sobre las conductas y comportamientos discriminatorios contra la homosexualidad y la transexualidad y se suma a la pretensión fundamental, de que los Gobiernos insten a la Organización Mundial de la Salud (OMS) a eliminar la transexualidad del catálogo mundial de enfermedades. Asimismo, aboga por introducir cláusulas específicas en los convenios colectivos para garantizar la equiparación y no vulneración de derechos, por razones de orientación sexual e identidad de género.

Nos encontramos ante situaciones de discriminación que en muchas ocasiones trascienden más allá de los derechos laborales y sindicales, estamos hablando de derechos humanos y desde UGT manifestamos un fuerte compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación, el respeto y la dignidad de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT).

Consideramos que el ámbito laboral es un espacio de socialización y una clave vital para hacer efectiva la visibilidad de las personas lgtb y a su vez, hacer efectiva la igualdad y los derechos, que legalmente se han conquistado, pero que aún distan para que sean efectivos. Un objetivo que desde nuestro Sindicato es poder hacer visibles a las personas lesbianas, gays, transexuales y bisexuales, de cara a que puedan ejercitar sus derechos, de lo contrario y en ocasiones amparados en un ficticio derecho a la intimidad conlleva no poder acceder a derechos y beneficios que la ley les concede, tales como por ejemplo hacer efectivo un permiso de matrimonio o registro de pareja de hecho; permisos de enfermedad o visita médica; ayudas sociales en los convenios, permisos relacionados con la paternidad y maternidad. Un ejemplo de esto es que un modelo de convivencia oculto, en la pareja (matrimonio o unión de hecho) conlleva, automáticamente no poder acceder a los derechos y beneficios reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y los convenios correspondientes.

Para combatir un contexto desfavorable, que en ocasiones está sesgado de prejuicios y desconocimiento, es básico facilitar información que ayude a los trabajadores y trabajadoras, a



Unión General de Trabajadores  
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL



## Comunicado de Prensa

los representantes sindicales, a crear entornos favorables de visibilidad, a detectar cuando se producen situaciones de discriminación, vulneración de derechos y a poder intervenir y defender los derechos laborales.

Todos los trabajadores deberíamos ver garantizados nuestros derechos laborales con independencia de cualquier circunstancia personal o social. Una tarea básica para nuestro Sindicato es conseguir la equiparación de derechos y evitar así todo tipo de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género y cuantos preceptos sean causa de discriminación directa e indirecta, que en el caso de trabajadores discriminados por su orientación sexual e identidad de género, la discriminación suele manifestarse de manera indirecta y en consecuencia es más difícil de demostrar.

Para alcanzar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Es preciso:

- realizar una formación específica a nuestros delegados para que puedan abordar las discriminaciones y vulneraciones de derechos que se producen en el entorno laboral
- introducir cláusulas específicas en los convenios colectivos para garantizar la equiparación y no vulneración de derechos. Estando especialmente alertas para eliminar cualquier tipo de discriminación, especialmente indirecta, por razones de orientación sexual e identidad de género.
- 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.