

RECOMENDACIONES PARA LOS SINDICATOS ACERCA DE LAS NECESIDADES DE LOS(AS) TRABAJADORES (AS) LGBTI+ DURANTE Y DESPUÉS DE LA PANDEMIA DE COVID-19

LGBTI+

ANTECEDENTES

Hace treinta años, la Organización Mundial de la Salud (OMS) eliminó la homosexualidad como trastorno mental de la Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas de salud relacionados. Desde entonces, la comunidad LGBTI+ ha trabajado para erradicar el acoso y la discriminación basados en la orientación sexual y/o la expresión de género a través de leyes y políticas, así como a través de actividades que celebran la diversidad. Sin embargo, a pesar de los muchos logros, la homofobia aún existe. Los (as) trabajadores(as) LGBTI+ todavía sufren disparidades laborales y discriminación debido a su orientación o identidad sexual. Estos van desde la disparidad de ingresos hasta el acoso laboral, desde el trato injusto en el trabajo hasta la discriminación al solicitar un trabajo.

En tiempos de crisis, como el que estamos experimentando actualmente, esta situación empeora. La pandemia de COVID-19 ha creado problemas adicionales para los(as) trabajadores(as) LGBTI+, tales como:

- **Acceso a los servicios de salud:** las personas LGBTI + experimentan regularmente estigma y discriminación mientras buscan servicios de salud, lo que genera disparidades en el acceso, la calidad y la disponibilidad de la atención médica. En los países donde las leyes penalizan las relaciones entre personas del mismo sexo o atacan a personas trans debido a su identidad o expresión de género, los resultados negativos para la salud se exacerban ya que los(as) trabajadores(as) LGBTI+ pueden no acceder a los servicios de salud por temor a ser arrestados o a sufrir de violencia.
- **Des priorización de los servicios de salud requeridos:** dado que los sistemas de salud pueden estar sobrecargados como consecuencia de la pandemia, el tratamiento de personas LGBTI + puede verse interrumpido o desestabilizado, como el caso de personas que requieren tratamiento y pruebas de VIH, o tratamiento hormonal.
- **Estigmatización, discriminación, acoso cibernético, discurso de odio y ataques contra la comunidad LGBTI+:** las personas LGBTI+ han sido culpadas previamente de desastres, tanto humanos como naturales, y la ONU informa que esto está sucediendo en el contexto de la pandemia COVID-19, con un aumento de la retórica homofóbica y transfóbica.
- **Violencia doméstica y abuso:** debido a que varios países han impuesto restricciones y medidas de confinamiento, muchos jóvenes LGBTI+ corren el riesgo de estar confinados en entornos hostiles. Esto puede aumentar su exposición a la violencia, así como su ansiedad y depresión.

La pandemia también ha afectado de manera significativa aquellos sectores donde los(as) trabajadores(as) LGBTI+ están representados(as) de manera desproporcionada (por ejemplo: turismo, comercio minorista, industrias creativas / medios y entretenimiento), o en el sector informal, con falta de acceso a licencias por enfermedad remunerada, seguro de

desempleo, etc. Esta situación los(as) coloca en mayor situación de riesgo y aumenta los problemas de salud física y mental.

Para garantizar que los(as) trabajadores(as) LGBTI+ y sus necesidades sean discutidas y consideradas de manera adecuada, UNI recomienda que los sindicatos tengan en cuenta las siguientes recomendaciones:

Prevención

- Involucrar y representar las preocupaciones de los(as) trabajadores(as) LGBTI+ en las discusiones, reuniones y toma de decisiones para abordar la crisis y sus consecuencias.
- Comunicarse con frecuencia y claridad y proporcionar información adecuada sobre las medidas que se están tomando.
- Tener un punto de contacto para los(as) trabajadores(as) LGBTI+ para que puedan tener a alguien a quien hacer preguntas o plantear inquietudes
- Brindar apoyo a los trabajadores LGBTI+ para proteger su salud mental y brindarles apoyo psicológico y moral (líneas directas, llamadas grupales/chats, etc.), asegurando que sus necesidades serán escuchadas y atendidas.

Protección

- Para abordar los posibles impactos sociales negativos del distanciamiento físico, se deben hacer esfuerzos para garantizar que los(as) trabajadores(as) LGBTI+, especialmente los(as) jóvenes, sepan que no están solos(as) y así se sientan alentados a buscar apoyo y contacto social
- Proporcionar información institucional y apoyo psicológico a los(as) trabajadores(as) LGBTI+ que puedan estar experimentando violencia doméstica.

Acción

Para los sindicatos:

- Hablar contra la estigmatización y el discurso de odio dirigido a los(as) trabajadores(as) LGBTI+ en el contexto de la pandemia.
- Analizar medidas para abordar los impactos socioeconómicos de la pandemia y las vulnerabilidades particulares de los(as) trabajadores(as) LGBTI+, y garantizar que en todas las políticas que se adopten, las personas LGBTI+ estén incluidas y cubiertas
- Involucrar y representar las preocupaciones de los(as) trabajadores(as) LGBTI+ en las discusiones, reuniones y toma de decisiones para abordar la crisis y sus consecuencias.

Con los empleadores:

- Negociar acuerdos colectivos sólidos que garanticen que todos los(as) trabajadores(as) tengan acceso a los beneficios de la seguridad social, incluido el seguro de desempleo.
- Garantizar el pago de los salarios de los(as) trabajadores(as) en los sectores más afectados por la pandemia, ya que muchos de ellos no tienen acceso a la seguridad social.
- Inclusión de acuerdos con mayor acceso a licencia por enfermedad remunerada para trabajadores(as) que no se encuentran bien o requieren tratamiento médico especial.