Asociación Diversidad y Género
www.diversidadygenero.org

CCOO
servicios a la ciudadanía

erradicar la LGTBfobia también es una lucha sindical

Desde la Secretaría de Políticas Sociales de la Federación de Servicios a la Ciudadanía, se trabaja por dar cumplimiento a la lucha por la igualdad en el empleo y por hacer efectivas las políticas sociales en la negociación colectiva.

Entroncado con estos objetivos y trabajando por la IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES, la Secretaría pone el acento en varias líneas de trabajo en atención a la diversidad.

Por ello, proponemos trabajar desde la transversalidad, con la doble vertiente de defender los derechos de las personas trabajadoras, y la concienciación desde la acción sindical y la formación, necesarias para llevar a cabo una labor de sensibilización que contribuya a erradicar este tipo de discriminación.

Se trata que desde la FSC seamos capaces de tener una visión integradora y capaz de dar respuesta a los problemas que puedan afectar a las personas cuya condición personal sea diferente de la establecida por el modelo social androcentrista.

El colectivo LGTB (Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales) reivindica la igualdad que le pertenece y, desde la FSC estamos trabajando para que ésta sea efectiva y se eliminen las barreras que la impiden. Por ello hemos elaborado este material, para que nos ayude a trabajar desde lo concreto, lo específico y los conceptos más básicos, que nos van a ayudar a identificar situaciones de homofobia y nos van a dar las herramientas sindicales necesarias para empezar a hacerles frente.

Términos básicos

Diversidad sexual y heteronormatividad

La diversidad sexual comprende todas aquellas realidades que difieren de la “norma”. La sociedad en la que vivimos y las sexualidades han venido construyéndose a partir de unos principios dictados por el patriarcado, del que el sistema *heteronormativo* es parte. La heteronormatividad hace referencia a un sistema de valores sociales que, respecto a la

orientación sexual, plantea la primacía de la heterosexualidad frente a la homosexualidad y la bisexualidad, que quedan "fuera de la norma". En cuanto a la identidad sexual, la heteronormatividad establece unas líneas estrictas de cómo debe relacionarse el sexo biológico de las personas (macho o hembra) con su identidad sexual (hombre o mujer) y cuáles deben ser sus roles de género.

Identidad sexual. Transexualidad y transgenerismo.

La identidad sexual se refiere a la manera en que las personas identifican psicológicamente su género, ya sea como hombres o como mujeres. Como se indica en el párrafo anterior, la "norma sexual" establece que esta identidad debe de ir acorde con el sexo biológico de la persona. Es decir, que se es mujer en la medida en que se nació hembra, y que se es hombre en la medida en que se nació macho. Todas aquellas personas que tienen una identidad sexual que no es acorde con su sexo biológico se denominan transexuales, ya sea una mujer con un sexo biológico de varón (transexual femenina, o mujer transexual) o un hombre con un sexo biológico de hembra (transexual masculino u hombre transexual). Para definir el sexo de las personas, en este momento existe un gran consenso entre los profesionales de la psicología que opinan que hay que darle más importancia a la identidad sexual que al sexo biológico.

A veces también se denomina a estas personas como transgénero. La diferencia entre las personas que se definen a si mismas como transexuales o como transgénero reside en su postura respecto al proceso transexualizador, aquel por el cual las personas van adecuando su sexo biológico a su identidad sexual. Para algunas personas el proceso transexualizador completo, incluida la cirugía genital, es un paso imprescindible para su realización como hombre o como mujer mientras que para otras no. Las primeras se ajustarían más al concepto médico de transexualidad y muchas se definen así, sin embargo para aquellas para quienes la cirugía genital no es un paso imprenscindible en su realización como hombre o como mujer, en algunos casos se definen como transgénero.

No obstante, estas identificaciones tienen mucho de cultural, y en nuestro país, muchas personas que parecerían ajustarse más al concepto de transgenerismo se definen a sí mismas y son consideradas socialmente como transexuales.

Orientación sexual. Heterosexualidad, homosexualidad y bisexualidad.

Una de las definiciones más aceptadas de qué es la orientación sexual viene de la Asociación Americana de Psicología (APA), que la considera como la atracción constante hacia otras personas en el plano emotivo, sexual, romántico y/o afectivo. De esta manera, la orientación sexual puede ser hacia personas del mismo género —homosexualidad en hombres como en mujeres—, hacia personas del género opuesto —heterosexualidad— y hacia personas de ambos géneros —bisexualidad—. Esta es una forma de definición de la orientación sexual pero otros autores prefieren no hacerlo de una manera tan categorizada y definirla de una forma menos rígida, llegando a plantear una línea gradual en la que en un extremo, estaría la heterosexualidad pura, y en el otro la homosexualidad pura, casi más como referentes que como realidades, contemplando en medio una diversidad y gama de posibilidades, donde posiblemente podríamos situarnos la inmensa mayoría de las personas.

La orientación sexual no hay que circunscribirla solamente a las prácticas sexuales ya que, en muchos casos, se pueden tener relaciones sexuales con personas de uno o de otro sexo, sin que estén determinadas por la orientación sexual. Es decir, el hecho de tener o haber tenido relaciones sexuales con personas del mismo sexo no siempre indica que haya una orientación sexual homosexual. Y del mismo modo, tener o haber tenido relaciones sexuales con personas del sexo contrario no significa necesariamente que se sea heterosexual.

***Despatologización* de la homosexualidad y la transexualidad.**

A lo largo de la historia, la homosexualidad ha sido considerada desviación, pecado, delito y, hasta fechas muy recientes, enfermedad. La APA dejó de considerarla así en el año 1973, pero no es hasta el 17 de mayo de 1990 cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) excluye la homosexualidad de la Clasificación Estadística de Enfermedades y otros problemas de Salud. La transexualidad en cambio está todavía hoy considerada una patología mental y consta como tal en el DSM-IV (Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales) con el nombre de “disforia de género”. En los últimos años, gran parte del movimiento LGTB (de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales) está luchando para que la transexualidad deje de considerarse un trastorno psiquiátrico. Esta reivindicación no desvirtúa el hecho de que el proceso transexualizador sea una necesidad sanitaria para muchas personas y que se siga exigiendo el derecho a su cobertura por parte de la sanidad pública.

En algunas Comunidades Autónomas existen unidades hospitalarias específicas insertas en el sistema público de salud donde las personas transexuales pueden tener un seguimiento sanitario de su proceso.

El proceso transexualizador es el proceso que pretende conseguir que el sexo fenotípico (que incluye todas aquellas características del sexo de la persona que son percibidas por los demás, como los genitales externos, rol sexual, caracteres sexuales secundarios, distribución del vello, de la grasa corporal, etc.) de las personas se adapte lo más posible a su identidad sexual. Para su cobertura por la sanidad pública, este proceso conlleva en primer lugar un diagnóstico psiquiátrico previo, un tratamiento hormonal y también una cirugía de reasignación sexual.

Acabar con la LGTBfobia, el gran reto

LGTB son las siglas de lesbianas, gais, bisexuales y transexuales. En algunos casos se añaden la I de intersexuales, la Q de *queer* y la T de transgénero. Recientemente se ha impuesto el término LGTBfobia frente al de homofobia y transfobia. La razón es intentar no excluir otras realidades distintas a la homosexualidad al referirse al miedo y odio irracional frente a las realidades que se comprenden en lo que se viene llamando diversidad sexual.

La LGTBfobia puede estar presente en todos los ámbitos de la sociedad y puede tener diversas manifestaciones: del chiste, la burla y el insulto a la agresión y el asesinato. Es fundamental que, desde todas las instituciones, exista un compromiso de erradicar cualquier tipo de discriminación hacia las personas por razón de su orientación o identidad sexual. Para ello, es importante tener en cuenta dos contextos fundamentales: el educativo y el laboral.

Más allá de las identidades

Es importante puntualizar que en este artículo se ha expuesto una manera de identificar las realidades sexuales, pero existen otras. Hay algunas personas que no se identifican con ninguno de los conceptos que hemos explicado en relación con la orientación sexual; no se definen ni como homosexuales, bisexuales o heterosexuales ya que les parecen etiquetas que no se ajustan a sus vivencias y sentimientos. Lo mismo ocurre con la identidad sexual; en los casos que hemos puesto anteriormente siempre estamos hablando de los conceptos de hombre y mujer de una forma binaria y excluyente, sin embargo hay personas que no se sienten identificados con ninguno de los dos.

La salud sexual de las personas LGTB

Por salud sexual se puede entender la capacidad de las personas de disfrutar y adaptar su comportamiento sexual y reproductivo de acuerdo a una ética social y personal. Esto incluye liberarse del miedo, vergüenza, culpa, falsas creencias y otros factores psicológicos que inhiben la respuesta sexual y deterioran las relaciones sexuales. La salud sexual también incluiría prevenir y tratar las enfermedades y otros trastornos que interfieren en la sexualidad.

Desde esta perspectiva, es fácil comprender cómo la LGTBfobia es, en realidad, uno de los principales problemas de salud y de salud sexual de las personas LGTB. La LGTBfobia incide en la salud de las personas homosexuales y transexuales: provoca sentimientos de tristeza y rabia que dañan la autoestima y retrasa la construcción de una identidad saludable. Además, existen numerosas evidencias de que la experiencia de ser víctima de ataques, agresiones o acoso homófobo está asociada con síntomas psicosomáticos o físicos como insatisfacción, ansiedad, evitación de la asistencia a clases, absentismo, depresión, ideas de suicidio y suicidio. Algunos autores cuestionan el énfasis que se pone en numerosas ocasiones en la necesidad de superar la *homofobia interiorizada* —entendiendo como tal la forma en que las personas adoptan actitudes negativas hacia su propia homosexualidad o transexualidad como resultado de la educación recibida y de su socialización—. Es importante dar herramientas a las personas para mejorar su percepción de sí mismas, pero deben venir acompañadas de otras intervenciones que atajen las causas. Situar el problema sólo en los individuos y orientar las intervenciones a mitigar los efectos más que a combatir las causas no traerá ningún cambio social. El “problema” de la homosexualidad y la transexualidad no se puede centrar en las personas LGTB sino en la intolerancia endémica de la sociedad heterosexista.

Actualmente hay muchas líneas de trabajo y de investigación dirigidas a mejorar el acceso a los servicios de salud de las personas LGTB y a promover la atención adecuada a sus necesidades sanitarias específicas así como aquellos problemas de salud que, debido a la desigualdad, afectan desproporcionadamente a las personas LGTB.

En 2011 se cumplieron 30 años de los primeros diagnósticos de sida. Nos encontramos pues, ante una epidemia madura para cuya respuesta se han desplegado una serie de recursos sin precedentes en la historia moderna de la medicina. La investigación y la cobertura en medios de comunicación supera a la de muchas otras enfermedades crónicas e infecciosas, si bien es cierto que su presencia mediática ha ido decreciendo a medida que la infección por el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) se convertía en una enfermedad de evolución crónica.

Aunque en la actualidad sigue siendo un reto desarrollar una vacuna y un tratamiento curativo, los fármacos antirretrovirales se encuentran en constante evolución y mejora, permitiendo aumentar la esperanza y la calidad de vida de las personas con infección por VIH a niveles equiparables a los del resto de la población.

No obstante, quedan retos cruciales a los que hacer frente. Uno de ellos es erradicar el estigma asociado a la infección y la discriminación que viven las personas con VIH en distintos ámbitos de sus vidas.

La infección por VIH; un doble estigma

En España la infección por VIH se transmite fundamentalmente por vía sexual y es importante recordar que todas las personas que tienen relaciones sexuales desprotegidas son susceptibles a la infección. Sin embargo, algunos grupos de población están desproporcionadamente afectados tanto por su exposición a prácticas de mayor riesgo como por su vulnerabilidad social.

Entre ellos se encuentran los hombres que tienen sexo con hombres (sean gais, bisexuales o heterosexuales) y las mujeres transexuales.

La desigualdad social hacia las personas homosexuales, y la exclusión social y laboral de las mujeres transexuales, es una causa fundamental. Sería simplista centrar el problema sólo en las prácticas sexuales sin entender cómo la exclusión dificulta el acceso igualitario a servicios de educación, información, prevención y diagnóstico a las personas LGTB y por tanto la adopción de comportamientos seguros.

Por ello se requieren estrategias complejas y valientes de prevención de nuevas infecciones y de apoyo a las personas vulnerables ante la infección, incluyendo a las que ya están infectadas.

Discriminación asociada al VIH en el ámbito laboral

Si hablamos del VIH en relación con las personas homosexuales y transexuales es, por tanto, porque se trata de dos poblaciones desproporcionadamente afectadas por este problema de salud.

Si bien a nivel médico la infección por VIH se ha convertido en una enfermedad crónica, a nivel social el estigma y la discriminación siguen siendo un importante reto a la que la sociedad debe dar respuesta. Un estudio (Aguirrezabal, Fuster, Valencia, 2009) mostró que existe una alta tasa de desempleo en las personas con VIH (un 53%) y que son objeto del prejuicio y de la discriminación en el empleo. Otro estudio sobre creencias y actitudes de la población española hacia las personas con VIH (Fuster, Molero, 2010) muestra datos para la alarma: casi una tercera parte de la población siente incomodidad ante un potencial contacto con personas con VIH en diferentes situaciones de la vida cotidiana, un 20% de la población cree que la ley debería obligar a que las personas con VIH vivan segregadas y un 18% piensa que los nombres de las personas con VIH deberían hacerse públicos para que puedan ser evitadas.

Una herramienta fundamental para orientar políticas dirigidas a favorecer la inserción laboral de las personas con VIH es la Recomendación número 200 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 17 de junio de 2010. Se trata de la primera norma internacional sobre el VIH y el sida en el mundo del empleo, en cuya redacción y consenso participamos sindicatos, empleadores y gobiernos.

La Recomendación, que puede descargarse de www.ilo.org/aids, incluye aspectos sumamente novedosos al valorar en sentido amplio al trabajador o trabajadora, su lugar de trabajo y su ámbito de aplicación. Indica que el estado serológico frente al VIH, real o supuesto, no debería ser nunca un motivo de discriminación, o que jamás debería exigirse a ninguna persona trabajadora que se someta a pruebas de detección de VIH para acceder o para conservar su empleo. Además, se reconoce el importante papel que juegan el espacio de trabajo y los sindicatos en la sensibilización, prevención y apoyo a las personas con VIH.

Es de vital importancia que hagamos de esta recomendación una herramienta más de nuestro trabajo diario contra la discriminación para que bajo su paraguas podamos organizar estrategias de colaboración conjuntas con empleadores, administraciones públicas y ONG, que den una respuesta contundente a la injusticia que supone que la infección por VIH sea una dificultad para acceder o para conservar el empleo.

Todas las personas somos fruto de una construcción social. Esta construcción, en nuestro caso, emana de unas rígidas normas sociales dictadas desde el androcentrismo y la heteronormatividad. Aunque ambos son patrones esenciales que influyen en nuestras conductas, no significa que no podamos rebelarnos contra ellos en la lucha por una sociedad en la que prime la igualdad de las personas, independientemente de su identidad u orientación sexual. Lucha por romper tabúes y prejuicios preexistentes.

No será hasta el 17 de mayo de 1990 cuando la Organización Mundial de la Salud desclasifique la homosexualidad como enfermedad. Es por ello, que en esa fecha reivindicamos el día internacional contra la LGTfobia, a pesar de que la lucha por la despatologización de la transexualidad, como señalábamos en el capítulo anterior, aún es una triste realidad.

Pero, el 17 de mayo debería ser todos los días. Es decir, no podemos dejar en la añoranza del deber cumplido una causa tan importante como la lucha por erradicar la LGTBfobia.

Como decíamos, *quien esté libre de homofobia que tire la primera piedra…* Este mal tiene muchas raíces y muy distintas manifestaciones.

Desde una interiorización personal a una exteriorización social, incluso institucional. Con distintas escalas de gravedad, pero en un mismo plano, desde el mal uso del lenguaje hasta la agresión física, todas estas son distintas manifestaciones de homofobia.

Así, hablamos de LGTBfobia cuando nos referimos a:

- considerar la orientación sexual de las personas LGTB (Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales) como antinatural y enfermiza. **Homofobia cognitiva**.

- rechazar a las personas LGTB por cómo algunas personas se sienten cuando están a su lado; repudiando el amaneramiento. **Homofobia afectiva**.

- adoptar determinados comportamientos ante las personas LGTB: desde chistes homófobos hasta la agresión física. La llamada **homofobia conductual**, que también se manifiesta en el plano institucional desde la violación de los derechos

humanos (con penas de cárcel, incluso muerte para personas LGTB en muchos países) hasta la inexistencia de legislación que contemple la igualdad de todas las personas, independientemente de su identidad de género y su orientación sexual.

Desde otro plano, podemos hablar de una LGTBfobia:

- **interiorizada**, consistente en interiorizar que la conducta homosexual es negativa. Mensaje permanente desde la familia, la escuela y en todos los ámbitos de socialización, que afecta tanto a las personas heterosexuales como a las personas homosexuales, provocando en estas últimas graves problemas de autoestima que conllevan a una invisibilización personal.
- **exteriorizada**, a través de conductas físicas, verbales o emocionales.

Por otro lado, y como antes señalabamos, la LGTBfobia entraña una realidad compleja que debemos tener en cuenta. Ya que, además de los conceptos ya definidos, ésta también engloba problemas concretos tales como:

- **lesbofobia**, hacia las mujeres lesbianas que sufren un mayor rechazo que los hombres homosexuales, conllevando a una doble invisibilización por identificarse con el género femenino y tener una orientación sexual hacia personas de su mismo sexo. Las mujeres lesbianas están doblemente discriminadas.
- **transfobia,** hacia las personas trans (transexuales, transgénero…) precisamente por su propia transgresión a la identidad de género.
- **bifobia** o rechazo a las personas bisexuales incomprendidas tanto por heterosexuales como por homosexuales.
- **plumofobia** como rechazo hacia el amaneramiento (la pluma) que manifiestan tanto gais (asimilación de supuestos roles femeninos) como lesbianas (adoptando lo que la sociedad entiende como roles masculinizados). Esta fobia también es propia tanto de personas heterosexuales como personas homosexuales.

Con todo este mosaico de términos y definiciones, queremos llegar a la conclusión de que todas las personas en mayor o menor medida, padecemos de LGTBfobia. Esta es el rechazo hacia la persona diferente, la persona que se sale de la norma establecida. Norma en la que impera la presunción de heterosexualidad y el binarismo de género; es decir, que todas las personas desde que nacemos estamos dividas en hombre/mujer (por supuesto

heterosexuales) como compartimentos estanco y bajo normas sociales aprendidas, llenas de estereotipos y roles asumidos que pensamos definen la naturaleza de los seres humanos.

El primer paso para combatir la LGTBfobia, es que seamos conscientes de la misma. Conscientes en el plano individual, nuestras propias actitudes, y en el plano colectivo o social donde es un grave elemento de discriminación.

Un primer paso, ser conscientes del lenguaje

Nuestras palabras están llenas de importantes cargas simbólicas. Sin embargo, muchas veces, no nos damos cuenta del significado real de los términos que empleamos porque los tenemos tan asumidos, tan interiorizados, que no somos conscientes del daño que muchas de estas palabras entrañan.
Por ejemplo, cada vez que queremos expresar que algo es una tontería o una estupidez o que no tiene importancia alguna… utilizamos el término *mariconada*. Y, realmente, si buscamos el significado de esta palabra en el diccionario, leeremos que vulgarmente ésta es una "acción propia del maricón", o en otra acepción ésta es una "mala pasada, acción malintencionada o indigna contra alguien".

Esto evidencia que términos que utilizamos desprovistos de intencionalidad, palabras que tenemos aprendidas y usamos de forma banal y común, son un rasgo más a combatir en la lucha contra la LGTBfobia pues, aunque a priori no nos lo parecen, son insultos que como tales dañan a las personas y conllevan un grave problema en la socialización de personas LGTB. ¿Cómo alguien va a *salir del armario*, visibilizar su orientación sexual, teniendo que enfrentarse día a día a insultos constantes?

Igual que trabajamos por la eliminación del sexismo en el lenguaje, por el uso de palabras que evidencien la igualdad entre mujeres y hombres. Hemos de erradicar los términos, frases y expresiones homófobas que hacen mucho más daño del que creemos.

Aquí juega un papel fundamental la educación. La escuela, junto con la familia, son esenciales en la socialización y en nuestra construcción como personas.

También la vigilancia de los medios de comunicación y su función en la transmisión de valores y conductas.

Igualdad legal… ¿igualdad real?

España puede presumir de ser uno de los países con legislación más avanzada en cuanto a reconocimiento de derechos hacia las personas LGTB. Pese a ello, hemos de lanzar una reflexión: ¿existe una igualdad real o la igualdad se queda sólo a nivel legislativo?

Ha pasado muy poco tiempo, apenas unos sesenta años, desde que estuviese en pleno apogeo la Ley de Vagos y Maleantes (1954) que calificaba a los homosexuales como un peligro para la sociedad. Otro texto para el recuerdo, es la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social (1970), no derogada completamente hasta 1995, año de aprobación del actual Código Penal.

Sólo diez años después, se aprobó la modificación del Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, con el fin de que pudiesen casarse personas del mismo sexo.

El avance legislativo evidencia que la sociedad evoluciona en el modo de conformar y reconocer los diversos modelos de convivencia y, por ello, se debe actuar de forma consecuente.

Un paso más lo dan la llamada Ley de Identidad de Género (ley reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas) y la reciente Ley Foral de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

Ante esta realidad, desde CCOO hemos de trabajar y luchar porque la igualdad no se quede, exclusivamente, en el plano formal y sea una igualdad real y efectiva entre todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Evolución del marco legal

Estando vigente la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social (LPRS), en los años 70, gracias a la importancia del turismo, se produce cierto aperturismo y tolerancia hacia la

percepción de la homosexualidad. Aún así, medidas de prisión y reeducación a varones homosexuales estaban dentro de la normalidad cotidiana. Distinto sucedía con las mujeres pues, por puro machismo y por como se entendía el propio concepto de sexualidad femenina, el lesbianismo se consideraba un mero comportamiento desviado a solucionar mediante matrimonios forzados e, incluso, terapia o asesoramiento religioso.

Durante la transición democrática comienza una dura lucha por derogar dicha ley y una etapa de intensos debates y movimiento social al respecto.

La Constitución Española, en su artículo 14, reconoce la igualdad formal y, en el 9.2, protege la igualdad de toda la ciudadanía sin realizar distinción alguna por ningún motivo.

Este hito normativo supone que la LPRS vaya perdiendo "fuerza" y siendo modificada hasta su completa desaparición, eliminándose las referencias a los actos homosexuales, e incluso suprimiendo el "escándalo público".

En 1995, se aprobó el Código Penal (L.O. 10/95, de 23 de noviembre). Éste supone una regulación de los derechos formales de las personas, protegiendo de la discriminación específica a las personas sea cual sea su orientación o identidad sexual. En su artículo 22.4 "otorga responsabilidad criminal con circunstancias agravantes el cometer delito por motivos de discriminación referente –entre otras causas- a la orientación o identidad sexual". Asimismo, tipifica los delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas garantizadas por la Constitución; entre ellos, los que provoquen a la discriminación, al odio o a la violencia contra grupos o asociaciones por motivo de orientación sexual (capítulo IV).

Pese a estos avances, quien no recuerda frases míticas cómo la emitida por Ana Botella, entonces concejala madrileña de Empleo y Servicios al Ciudadano, en declaraciones de octubre de 2004: *"(…) el matrimonio entre homosexuales es tratar de la misma manera lo que es diferente. Si se suman dos manzanas, pues da dos manzanas. Y si se suman una manzana y una pera, nunca puede dar dos manzanas, porque es que son componentes distintos. Hombre y mujer es una cosa, que es el matrimonio, y dos hombre o dos mujeres serán otra cosa distinta".*

España, desde 1986 forma parte de la entonces CEE, hoy Unión Europea. Esto supone el formar parte de un nuevo marco político y legislativo de referencia, en el que va ganando importancia, poco a poco, el ámbito de la igualdad. De hecho, el año 2000 es una cita importante en la lucha contra la discriminación, pues se aprobaron dos directivas comunitarias de especial trascendencia:

- La Directiva 2000/43/CE *que prohíbe la discriminación a causa del origen racial o étnico*. Identifica el principio de no discriminación, es decir, identifica lo que la sociedad, en general, considera intolerable.
- La Directiva 2000/78/CE *que prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de religión y creencias, discapacidad, edad u orientación sexual*. Este texto que sienta las bases del principio de igualdad de trato.

Consecuencia de estas directivas, en España, es la Ley 62/2003, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, que, en su capítulo III, del Título II recoge las pautas para la aplicación del principio de igualdad de trato.

En referencia al tema del reconocimiento de la vida en pareja de las personas homosexuales, en 1994, se creo, en Vitoria, el primer registro de parejas de hecho y, en 1998, en Cataluña, se aprobó la primera ley de parejas que reconocía la unión de pareja estables. Desde este momento, hasta hoy, son once las Comunidades Autónomas que cuentan con regulación legal de parejas de hecho.

Pero el debate si bien, en un principio, estaba más marcado en las políticas autonómicas, tras la victoria electoral del PSOE en las elecciones de 2004, se trabaja por materializar algunas de sus promesas electorales obteniéndose como resultados la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio y la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas

Es necesario recordar que ambas son fruto de muchas controversias. La ley de matrimonio supuso una dura reacción por parte de los sectores conservadores que manifestaron (y lo siguen haciendo) su rechazo, con constantes declaraciones públicas e,

incluso, con la recogida de firmas para presentar un recurso de anticonstitucionalidad de la misma.

Ni que decir de la conocida por Ley de Identidad de Género, por la que cualquier persona transexual que tenga un certificado psiquiátrico que atestigüe que tiene un TIG (Trastorno de Identidad de Género) y un certificado endocrinológico que avale que lleva, al menos, dos años de hormonación, puede, sin necesidad de haberse sometido a cirugía de reasignación genital. acceder a la modificación registral de su nombre y la mención al sexo en su DNI, Esta es una ley pionera en el mundo, cuya finalidad es superar las barreras sociales de las personas transexuales. No obstante, ya hemos hablado en apartados anteriores de que este proceso, pese a estar regulado en una ley de ámbito nacional, no se aplica con la misma facilidad en todas las comunidades autónomas.

Con estos datos constatamos que España es una pionera en el reconocimiento de derechos LGTB cuya evolución ha sido muy rápida. Tanto, que suscita un amplio debate social y, si nos referimos a encuestas de población elaboradas por el CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas) encontramos respuestas muy contradictorias que nos muestran, una vez más, que la igualdad formal (legislativa) no conlleva necesariamente la igualdad real, social, entre todas las personas. Por ello, la lucha continúa y es una constante hacia la erradicación de la LGTBfobia.

Pero, como decíamos, España es un país a la cabeza de la igualdad LGTB y son muchos los países que mantienen penas de cárcel e incluso muerte. ILGA, la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex, elabora anualmente un mapa que refleja los derechos que tiene este colectivo en todos los países del mundo. También edita documento "*Homofobia de Estado*", un informe mundial sobre las leyes que prohíben la actividad homosexual con consentimiento entre personas adultas. El objetivo de estos materiales es nombrar y denunciar a los países que, en el siglo XXI, siguen denegando a las personas LGTB derechos humanos fundamentales, como son el derecho a la vida y a la libertad, con la esperanza de que cada año sean más, los países que decidan abandonar la comunidad de estados homófonos (actualmente, son setenta y seis los países que persiguen a las personas por su orientación sexual, cinco de ellos con penas de muerte: Irán, Mauritania, Arabia Saudita, Sudán y Yemen -más algunas zonas de Somalia y Nigeria).

Y, ¿día a día?

Las leyes nos amparan pero la realidad cotidiana no refleja la legislación vigente.

Como CCOO, presentes en la realidad laboral y como garantes de la negociación colectiva, tenemos que trabajar para que los derechos de las personas LGTB se recojan en los convenios colectivos, por la erradicación de la LGTBfobia de los centros de trabajo y apoyar y ayudar a quienes se sientan acosados por motivo de orientación sexual y/o identidad de género.

Nuestro trabajo está presente desde la política confederal, a las secciones sindicales. Ya son muchas las sentencias ganadas y debemos conocerlas para apoyarnos en ellas y seguir avanzando.

El mundo laboral

En el ámbito laboral, la discriminación por orientación sexual o identidad de género tiene una especial importancia. Diversos estudios muestran que el trabajo es el ámbito en el que las personas tienen más miedo a *salir del armario*, es decir, a identificarse como homosexuales, por temor a posibles represalias homófobas (burlas de los/las compañeros/as o jefes/as, posible despido encubierto, etc.).

En el caso de las personas transexuales, más que de discriminación habría que hablar de exclusión del mundo laboral, ya que a diferencia de las personas homosexuales o bisexuales, las personas transexuales en muchos casos no pueden ocultar su condición, y esto hace que la discriminación se produzca incluso para acceder al puesto de trabajo.

Es en el trabajo donde pasamos la mayor parte de nuestra jornada diaria. Por eso un buen clima y un entorno proclive a la diversidad sexual y afectiva, son vitales en nuestro desarrollo como personas.

Desde CCOO reivindicamos los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad, y nos comprometemos a eliminar cualquier forma de discriminación basada, entre otras causas, en la orientación sexual

Por todo esto, debemos ejercer el liderazgo en la erradicación de la LGTBfobia del contexto social. Y trabajar por crear ambientes laborales inclusivos para todas las personas, ofreciendo libertad en la expresión de su identidad de género y orientación sexual.
La acción sindical desde la negociación colectiva y la formación tanto del interno como del externo del sindicato, son las claves de esta lucha, pues sólo a través de la sensibilización es posible que la visibilización y normalización del colectivo LGTB sea completamente real.

Además, es en el ámbito laboral donde más LGTBfobia e invisibilidad de la diversidad sexual existe, por ello debemos luchar contra la misma y, por ello desde la FSC vamos a centrar nuestro trabajo en:

- Incluir en la **negociación colectiva** criterios de igualdad, matizando donde sea necesario la igualdad por motivo de orientación e identidad sexual.

- **Considerar la LGTBfobia como una falta**, con una adecuada escala de gravedad.

- Incluir en la **formación** un criterio de no discriminación por razón de orientación e identidad sexual.

- Realizar un **protocolo de actuación** para que los delegados y delegadas que se encuentren con un caso claro de discriminación por orientación e identidad sexual sepan que medidas adoptar.

- Incluir, en los planes de **formación sindical**, contenidos explícitos que trabajen el sexismo en todas sus vertientes, incluida la LGTBfobia, para educar también a nuestros cuadros sindicales en la necesidad de integrar a todas y todos los trabajadores, independientemente de su condición personal.

- En materia de **salud laboral**, considerar la LGTBfobia como causa de riesgo psicosocial. Prevención del **acoso laboral** por esta causa.

Desde la Negociación Colectiva

Entre los criterios confederales aprobados para la negociación colectiva y la acción sindical, se encuentra garantizar la igualdad de trato y no discriminación laboral por razón de identidad de género u orientación sexual. Porque el acceso a un puesto de trabajo digno en igualdad de condiciones para todas las personas es condición necesaria para la inclusión social, siendo la visibilización de la diversidad afectiva y sexual en el mundo laboral uno de los primeros pasos para combatir actitudes homofóbas.

Estos criterios establecen que es en el marco de la negociación colectiva a nivel sectorial y de empresa, así como en el ejercicio de la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras en el centro de trabajo, donde CCOO desarrollaremos nuestro compromiso con la lucha por la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos sociolabores del colectivo LGTB, prestando una atención muy especial a la realidad de las personas transexuales en el mundo del trabajo, por la dificultad que tienen no sólo por mantener un puesto sino por acceder al mismo, dada a la discriminación que padecen por motivo de su identidad de género.

Por todo ello, debemos integrar en los textos que negociemos (sean convenios, pactos, acuerdos de cualquier índole) el **Principio de Igualdad de Trato** que queda reconocido en la legislación como “la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Así mismo tenemos que dejar constancia de lo importante que es la **gestión de la diversidad**. Es decir, crear un ambiente de trabajo en el que se valore las diferencias entre las personas que conforman los equipos de trabajo (plantillas) en positivo y, además, ésta sea tenida en cuenta como un activo para la organización. Tanto de cara al interno como hacia las personas usuarias y/o clientes.

Y, fundamentalmente, tenemos que ser capaces de reconocer los distintos modos de discriminación, para poder hacerles frente:

- **Discriminación directa:** tratar a una persona de manera menos favorable que a otra en situación análoga o similar por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- **Discriminación indirecta:** la situación en la que una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, ocasiona o puede ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de una causa de discriminación, siempre que la diferencia de trato no responda objetivamente a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de este objetivo sean adecuados, necesarios y proporcionados.

- **Bullying**: intencionalmente, causar angustia a otras personas a través de acoso verbal, asalto físico, u otros métodos más sutiles de coerción.

- **Acoso discriminatorio:** cualquier conducta no deseada relacionada con una causa de discriminación, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona y crear un entrono intimidatorio, humillante u ofensivo.

- **Orden o Instrucción de Discriminar**: Cualquier orden de discriminar dada a una persona por razón de una causa de discriminación se considera en todo caso discriminación.

Cómo podemos hacer un texto inclusivo

Ámbitos y Normas Generales:

Además de recoger los ámbitos Personal, Temporal, Funcional, Territorial... podemos recoger un ámbito especifico de Igualdad:

La empresa en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con la normativa vigente, asume como propios los principios de igualdad y no discriminación e igualdad de trato por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, lengua, cultura o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad de género,

discapacidad, afiliación o no a un sindicato, condiciones personales o tipo de contrato o jornada.

Licencias (Permisos) Retribuidas

Los supuestos contemplados para matrimonios, en los apartados referidos a permisos, cuando concurran las circunstancias previstas en los mismos, se extenderán asimismo a las parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

Cuando hablamos de permisos de paternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, en atención a las familias homoparentales, tenemos que recoger no sólo la figura paterna sino que debemos tener en cuenta que son permisos a disfrutar por uno de los progenitores. Por ejemplo, podríamos recogerlo diciendo:

- *Los/as trabajadores/as tendrán derecho, por nacimiento de hijo/a, a un permiso de X días naturales de duración, a disfrutar por el padre* ***o el otro progenitor*** *a partir de la fecha del nacimiento*.
- *Se tendrá idéntico permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, a disfrutar por uno de los* ***padres/progenitores****, cuyo cómputo se iniciará desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción*.

Régimen disciplinario

Debemos hacer constar el acoso por LGTBfobia como una falta disciplinaria muy grave; considerándola en un apartado específico equiparable al acoso por razón de sexo y el acoso laboral.

Protección a la intimidad

Podemos recoger en un artículo específico el respeto a la intimidad del trabajador/a y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y homófoba, será objeto de especial protección implicando la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del trabajadores/as con la graduación de la falta que cada caso requiera.

En definitiva, el objetivo que perseguimos es incorporar cláusulas antidiscriminatorias, con textos inclusivos que integren todas las realidades, asegurando que todos los permisos,

licencias y demás beneficios estén al alcance de las parejas del mismo sexo y contemplen a las familias homoparentales, en pro de que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sea una realidad para todas las personas, independientemente de su orientación o identidad sexual.

CCOO, motivos para el Orgullo

Año tras año, el 28 de junio, CCOO participamos en los actos reivindicativos del Orgullo porque trabajamos por un empleo sin discriminación por motivo de orientación sexual o identidad de género. Para que a través de la formación y la acción sindical, logremos erradicar la LGTBfobia de los centros de trabajo y, con ellos, de la sociedad en general.

Consideramos fundamental estar presentes en todas las manifestaciones o actos convocados para hacer ver que la lucha por las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales y también intersexuales o aquellas que se ven diferentes por su diversidad sexual, nos atañen a toda la sociedad. Porque es una lucha que empatiza con todas las reivindicaciones sociales que persiguen la igualdad entre las personas. Igualdad de derechos, accesos y oportunidades. La lucha de las CCOO y la lucha de nuestra federación que trabaja para que los servicios a la ciudadanía, sean servicios de calidad dirigidos a todas y a todos, sin distinción, sin discriminación.

En 1969, la madrugada de un 28 de junio, se produjeron los disturbios del pub Stonewall en Nueva York. Manifestaciones contra una redada policial en dicho pub que era lugar de encuentro de personas LGTB. Acontecimiento que marcó el principio de una rebelión de activistas del colectivo que comenzaron a manifestarse para poder expresar sin miedo su orientación sexual.
Este hito conllevo que desde un año más tarde (y hasta la fecha) se reivindique el 28 de junio como día internacional del Orgullo.

El 28 de junio de 1977, se convocó la primera manifestación del Orgullo Gay en Barcelona. En la misma, pese a que la homosexualidad todavía era ilegal, hubo cerca de 5000 manifestantes que fueron duramente reprimidos con detenciones y muchas personas heridas.

En la actualidad sigue siendo necesario reivindicar el orgullo y visibilizar mediante todos los medios que estén a nuestro alcance que todas las personas, independientemente de cual sea nuestra identidad de género o nuestra orientación sexual, somos iguales y estamos orgullosas de mostrarlo, reclamarlo y celebrarlo. Porque, aunque ya no existe represión legal pues los últimos proyectos legislativos aprobados conceden la igualdad formal a las personas homosexuales y suponen un avance para las transexuales; la LGTBfobia está presente en todos los ámbitos de la sociedad y, para poder actuar contra ella es necesario normalizar la realidad LGTB existente y que ésta sea visible en todos los contextos sociales tanto públicos como privados.

CCOO desde el V Congreso Confederal, nos comprometemos a eliminar cualquier forma de discriminación basada, entre otras causas, en la orientación sexual. Ni que decir que nuestros pilares son la reivindicación de los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad.
Por ello, manifestarnos con orgullo por los derechos de las personas LGTB también es una de nuestras prioridades y por ello, todos los 28 de junio nos visibilizamos orgullosas y orgullosos porque la lucha del colectivo de personas homosexuales y transexuales también es nuestra lucha sindical.

Pero, nuestros esfuerzos han de ir dirigidos a que el Orgullo sea visible todos los días y no sólo el 28 de junio.

Desde la FSC, además, dando cumplimiento a nuestros objetivos congresuales de trabajar por un empleo sin discriminación, hemos elaborado un decálogo para estar visibles en todos los centros de trabajo exponiendo nuestras principales líneas de actuación y motivos por los que sentimos Orgullo de apoyar, respaldar y defender a todas las personas LGTB. Porque sus reivindicaciones son también las nuestras, las de las CCOO.

Ser homosexual (lesbiana, gay, trans, bisexual) no es ningún problema o enfermedad, pero ser una persona homófoba y no luchar contra ello, sí es un grave problema que atenta contra la IGUALDAD

CCOO
servicios a la ciudadanía

DENTRO DE CCOO HAY SITIO PARA MÁS ¡NOS FALTAS TÚ!

¿Por qué CCOO?

1. somos un sindicato comprometido con la **no discriminación**
2. reivindicamos que el principio de **igualdad de trato** sea efectivo
3. defendemos el **derecho** de las personas a **ser diferentes** pero que no por ello dejen de ser iguales
4. las reivindicaciones sociales también son tarea de los sindicatos y la **igualdad para las personas LGTB** no es una excepción
5. conocemos la realidad LGTB y trabajamos para que la **igualdad legal** existente sea una **igualdad real**
6. trabajamos para **erradicar la LGTBfobia** (homofobia y transfobia) en los centros de trabajo y para que el acoso por esta causa sea considerado como una falta grave.
7. luchamos por **eliminar las barreras de acceso al empleo** que tienen las personas transexuales
8. creemos que la **formación** es la herramienta fundamental para favorecer la igualdad de trato
9. apostamos por la **negociación colectiva** para cambiar y adecuar la realidad
10. sabemos que **hacerse visible no es fácil** pero, si te decides, estamos ahí dándote **respaldo**

ORGULLOSAS
CCOO
ORGULLOSOS