



17 de Mayo. Día contra la Homofobia..., démosle unas vueltas...

Informe de la OIT – Programa PRIDE

Información elaborada por
Tino Brugos, miembro de SUATEA

En el año 2012, la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) puso en marcha el programa PRIDE (siglas en inglés correspondientes a Identidad de género y orientación sexual: promoción de derechos, diversidad e igualdad en el mundo laboral)



Objetivo: Estudiar la discriminación sufrida en el mundo del trabajo por parte de lesbianas, gays y transexuales.

Existe una percepción generalizada entre lesbianas, gays y transexuales de que su situación en el mundo del trabajo está marcada por una mayor vulnerabilidad, a pesar de los avances logrados en algunos países de cultura occidental.

El origen de la discriminación según el Informe hay que ponerlo en relación con:

- La percepción de que se trata de una actitud de rechazo a la heteronormatividad
- Las ideas preconcebidas sobre la apariencia y comportamiento de las personas LGTB.

Lo cierto es que la mayoría de las personas lgtb se sienten vulnerables y discriminadas en su puesto de trabajo. Para evitarlo, en la mayoría de los casos se opta por el silencio. Aún así, mantenerse en el armario no evita la existencia de preguntas que invaden su intimidad.

Como respuesta, aparece la doble vida, con parejas o familias inventadas, la tendencia al aislamiento o el sobreesfuerzo por mostrar una apariencia de normalidad inexistente.

Es el colectivo transexual quien padece la mayor discriminación puesto que su imagen impide que se puedan mimetizar con la mayoría heterosexual como hacen buena parte de lesbianas y gays.

La transexualidad genera diversos problemas:

- De identidad con su nombre y género
- Dudas sobre su forma de vestir
- Reticencias sobre la utilización de instalaciones comunes como vestuarios o baños

Ofreciendo todo ello, como resultado, un serio riesgo de exclusión en el puesto de trabajo.

Frente a esta situación, están las leyes, pero hay que reconocer que

las leyes por sí mismas no suponen el fin de la discriminación. Solo unos 40 países tienen leyes protectoras. En más de 70 existen leyes que penalizan de uno u otro modo al colectivo lgtb. En esos casos, la situación es mucho peor.

Como consecuencia, se pueden detectar una serie de prácticas que tienden a marginar a las personas lgtb en los centros de trabajo:

- Encasillamiento en ciertas tareas sin poder acceder al conjunto de las que se realizan en la empresa
- Relegación a espacios no visibles
- Dificultades para la promoción interna al no ajustarse al perfil requerido

Hay que tener en cuenta que estos condicionantes alejan en muchas ocasiones a las personas lgtb del trabajo formal hacia el autoempleo o el trabajo informal. Un caso extremo está formado por las mujeres transexuales que se ven empujadas hacia la prostitución, lo que genera otras formas de vulnerabilidad.

El movimiento sindical debe mantener el compromiso de actuar para garantizar el principio de igualdad de derechos, incluyendo a la población lgtb.

Aunque se han dado pasos importantes en las sociedades occidentales, perviven mitos y percepciones que facilitan el rechazo y el aislamiento de la comunidad lgtb.

Dada la diversidad de situaciones legales y sociales, en cada país hay que ajustar esa lucha a lo que indique su propia realidad. En todo caso, como norma general, hay que desarrollar políticas de inclusión y de respeto a la diversidad, luchando contra la estigmatización y la discriminación que son el resultado de prácticas basadas en comportamientos intolerantes que tienen su raíz en la homo-transfobia. ■■

Informe de la OIT:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

Informe de la FLEGTB:

<http://www.felgtb.org/rs/360/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/af5/fd/1/filename/estudio-felgtb-homofobia-en-el-ambito-laboral.pdf>

¿Qué se celebra el 17 de mayo?

El 17 de mayo es la fecha elegida a nivel internacional para celebrar el Día Mundial contra la LGTB-fobia.

¿Cuál es el nombre real de la fecha conmemorativa?

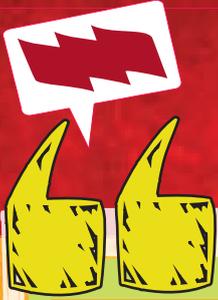
Lo que se planteó en sus orígenes como una jornada contra la discriminación por aspectos basados en la orientación sexual y/o identidad de género ha conocido en pocos años una serie de cambios en su denominación para garantizar el aspecto inclusivo de la jornada.

De Día Mundial contra la Homofobia, pasó a ser Día contra la Homo-Transfobia, dando por hecho que el concepto *homo* incluía a hombres y mujeres. La necesidad de visibilizar al conjunto del colectivo ha hecho que finalmente se vaya generalizando la denominación de Día Mundial contra la LGTBfobia.

¿Por qué la fecha del 17 de mayo?

El 17 de mayo no es una fecha debida al azar. Ese día, del año 1990, la Organización Mundial de la Salud (OMS) suprimió la consideración de enfermedad mental para lo que se denominaba hasta entonces “comportamientos homosexuales”. Hasta ese momento, gays y lesbianas éramos considerados como personas enfermas. Esa decisión fue el resultado de una lucha que había comenzado en décadas anteriores cuando algunos miembros de la *American Psychiatric Association* (APA) comenzaron a denunciar la arbitrariedad que suponía la consideración de enfermedad para calificar los comportamientos homosexuales.

Se abrió un intenso debate entre la comunidad de psiquiatras y psicólogos que no llegó a ningún acuerdo sobre la cuestión. No era un asunto científico sino ideológico y solo se pudo resolver por medio de un referéndum entre el conjunto de la afiliación que decidió por una mayoría ajustada que no se trataba de una enfermedad mental, paso primero para que el concepto fuera retirado del DSM, el manual utilizado para la catalogación de trastornos mentales.



Día contra la Homofobia..., démosle unas vueltas...

Informe de la FLEGTB



La homofobia explica una actitud de rechazo hacia quienes ponen en cuestión, ya sea con su discurso o por sus prácticas, los roles de género o las expectativas sociales asociadas a ellos.

La imagen estereotipada que se sigue conservando del gay como "loca" o "marica" y de la lesbiana como "camionera" o "tortillera" son términos que comportan una gran carga homófoba.

Esta imagen estereotipada del homosexual cobra importancia en el entorno laboral por las implicaciones que tiene en la imagen empresarial.

Al gay se le sigue apreciando como afeinado, renunciando a los roles que socialmente se adjudican al hombre.

No puede olvidarse el temor que en algunos heterosexuales suscita percibirse sujeto-objeto de deseo sexual de un homosexual que, en algunos casos, se considera una afrenta, una violación a su supuesta elección sexual. Esta situación se hace evidente en el significado que tienen espacios físicos como las duchas o los vestuarios.

Otra imagen que del homosexual se tiene está asociada al que se comporta como hombre-hombre, un gay viril en el que no existen unos rasgos claros que permitan identificarlo. Esta indefinición genera, en algunos, duda y temor al no poderlo categorizar ni delimitar, puesto que ya no se puede estar prevenido.

En cuanto a la imagen de la lesbiana, poco se la nombra, producto de la invisibilización social que se sigue haciendo de ellas. A la que se la nota, es la imagen de una mujer masculina que compromete seriamente las expectativas de género.

En el ámbito laboral se dan dos actitudes, una profesionalista que intenta crear un ambiente aséptico y controlado en el que las relaciones humanas se basan en criterios meramente productivos, enmascarados en el respeto y la responsabilidad pero que generan una gran deshumanización. La otra actitud refleja una tendencia a exigir un plus al homosexual: hacer muy bien su trabajo para no ser objeto de prácticas segregacionistas.

Recomendaciones para frenar la homofobia

En el ámbito laboral:

- Establecimiento de mecanismos y espacios de control desde el ámbito jurídico.
- Garantizar desde las administraciones públicas un mecanismo de atención y respuesta ante estas situaciones.
- Campañas de concienciación y sensibilización contra la discriminación en la empresa.
- Creación de foros que acerquen el mundo sindical a la problemática de la homosexualidad en la empresa.
- Campañas por el reconocimiento y la igualdad real de derechos laborales.

En el ámbito de la empresa:

- Protocolos de integridad que prevengan las manifestaciones homóforas.
- Reconocimiento del derecho al acceso igualitario a todos los puestos de trabajo de la empresa para los trabajadores y trabajadoras LGTB.
- Seguimiento de los casos de discriminación en la empresa.
- Medidas de sensibilización contra la homofobia.

En el ámbito sindical:

- Establecimiento de mecanismos que acerquen al mundo sindical a la problemática de la homofobia en las empresas.
- Actitud activa y preventiva contra la homofobia en el ámbito laboral.
- Campañas por el reconocimiento e igualdad real de derechos de los trabajadores y trabajadoras LGTB en la empresa.
- Seguimiento de aquellas empresas en las que se evidencie la existencia de conductas homóforas.

En el ámbito de los Comités de Empresa:

- Reconocimiento abierto del problema y de sus múltiples vías y formas de manifestarse.
- Establecimiento de medidas de prevención y control frente a la discriminación.
- Seguimiento de los casos de homofobia de forma exhaustiva.

Desde 1999, dos organizaciones sindicales, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Internacional de la Educación (IE) se encuentran a la vanguardia de esta batalla para poner fin a la discriminación, el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

La solidaridad es el único camino para que los representantes sindicales y los trabajadores de los sectores público y privado puedan hacer frente a toda forma de opresión. Los sindicatos tienen el deber de ayudar a crear lugares de trabajo más inclusivos, en particular a través de la negociación colectiva, y deben adoptar una postura clara contra los ataques que ponen en tela de juicio los derechos LGTB adquiridos tras duras batallas.

Deben, además, luchar dentro de sus propias filas contra los perjuicios que persisten. Defender los derechos de las personas lgtb es defender los valores universales de igualdad y dignidad.

Sandra Vermuyten
Internacional de Servicios Públicos (ISP)