

**DIVERSIDAD  
AFECTIVA Y SEXUAL:  
UNA CUESTIÓN  
SINDICAL**





**Estimada compañera, estimado compañero:**

Me dirijo a ti con la intención de presentarte esta **Guía “Diversidad Afectiva y Sexual: Una Cuestión Sindical”**, que la Confederación Sindical de Comisiones Obreras ha elaborado, fruto del trabajo que el sindicato ha venido realizando por la igualdad social y laboral de las personas gays, lesbianas, transexuales y bisexuales.

**Desde sus inicios, Comisiones Obreras se ha identificado como un sindicato de clase, comprometido con la defensa de todos los trabajadores y trabajadoras, sin hacer distinción de su género, edad, u origen, como tampoco lo ha hecho en función de su orientación e identidad sexual.**

Se ha avanzado mucho legislativamente en este país en materia de derechos civiles, pero hemos de ser conscientes de que aún queda un largo recorrido para que estos cambios sean asumidos de hecho por la ciudadanía. **Comisiones Obreras, como agente vertebrador de cohesión social, tiene la obligación de velar por los derechos de las personas LGTB y garantizarles una igualdad de oportunidades real, especialmente en el mundo del trabajo.** En este sentido, la negociación colectiva es una excelente herramienta para promover el acceso y la calidad en el empleo y el mejor instrumento de lucha contra la discriminación y el acoso laboral.

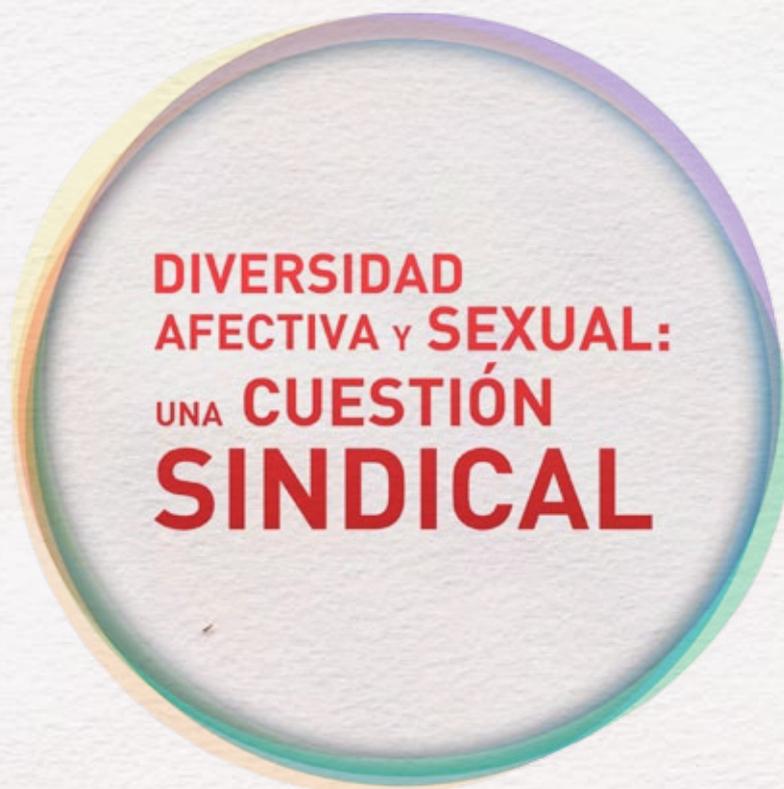
En nuestro compromiso por la igualdad de trato y con la responsabilidad de combatir la homofobia y la transfobia en los centros de trabajo, la formación sindical juega un papel fundamental. **Por ello, con esta guía pretendemos dar a la acción formativa un soporte teórico-práctico que te permita abordar con rigor cualquier problemática en atención a la diversidad en la empresa.**

**La sensibilización y la normalización son elementos esenciales en la acción sindical, que contribuyen a erradicar la discriminación y refuerzan la visión integradora que Comisiones Obreras defiende en contra de la exclusión social y laboral de todos los trabajadores y trabajadoras.**

Un abrazo,

**Ignacio Fernández Toxo**  
Secretario General de la Confederación Sindical de CC00





<b>1.</b>	<b>PRESENTACIÓN DEL MATERIAL</b>	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>DIVERSIDAD AFECTIVA Y SEXUAL: UNA CUESTIÓN SINDICAL</b>	<b>7</b>
<b>3.</b>	<b>TERMINOLOGÍA BÁSICA</b>	<b>11</b>
<b>4.</b>	<b>LA HOMOFOBIA. Qué es y cómo se construye</b>	<b>16</b>
<b>5.</b>	<b>DIVERSIDAD Y DIFICULTADES LABORALES</b>	<b>21</b>
<b>6.</b>	<b>CÓMO INCORPORAR LA DIVERSIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	<b>27</b>
<b>7.</b>	<b>NORMATIVA Y LEGISLACIÓN BÁSICA</b>	<b>34</b>
<b>8.</b>	<b>CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES BÁSICAS</b>	<b>38</b>
<b>9.</b>	<b>RECURSOS DE CC00 Y FELGTB</b>	<b>41</b>



*Ya no quiero vivir con los temores  
que prefiero entregarme a la ilusión  
y lo que creo, defenderlo con firmeza,  
sin historias que me abulten el colchón.*

*Y si un día me siento transformado  
y decido reorientar la dirección,  
tomaré un nuevo rumbo sin prejuicios  
porque en el cambio está la evolución.*

**CHAMBAO “ Pokito a poko”**  
Extracto de la canción “En el aire una canción”

# 1 PRESENTACIÓN DEL MATERIAL



Desfile del día del orgullo 2011. Madrid

**CCOO** tiene un compromiso social con la lucha por la igualdad de trato y oportunidades de todas las personas y eso se aplica a las personas que son lesbianas, gays, bisexuales y transexuales. **Trabajamos por garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y favorecer un ambiente laboral de inclusión, así como erradicar la homofobia y transfobia en el contexto laboral.** Para conseguirlo, es decisiva la formación sindical de los trabajadores y trabajadoras, así como los y las representantes sindicales.

Desde el año 2007 la **Confederación Sindical de CCOO ( C S de CCOO )** y la **Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGTB)** tienen suscrito un convenio de colaboración por el cual se comparte la necesidad de trabajar por una sociedad sin exclusiones, sin discriminaciones, más tolerante y más respetuosa con la diversidad sexual.

Fruto de esta unión nace el material que tienes en tus manos, elaborado por la Confederación Sindical de CCOO en coordinación y colaboración con la FELGTB.

Ambas organizaciones comparten el compromiso social de trabajar por la tolerancia, los derechos humanos, la integración social, el respeto a las diferencias individuales, el trato igualitario entre los sexos, la no discriminación hacia las personas con VIH, la libre orientación sexual, la libre identidad de género y, en general, por todos aquellos temas que signifiquen una mejora social.

**El compromiso de colaboración entre CCOO y la FELGTB se concreta en los siguientes puntos:**

Asesoramiento y colaboración mutua en materia de orientación e información, elaboración de materiales y cursos de formación con objeto de promocionar la participación en la actividad sindical, favoreciendo la incorporación de personas LGTB a la acción sindical y a las candidaturas de CCOO.

Identificación de situaciones de discriminación y exclusión, velando para que no se produzcan situaciones de discriminación en centros de trabajo por motivo de orientación sexual o de identidad de género.

Realización de campañas y actividades de sensibilización y concienciación sobre lgtbfobia en el ámbito del trabajo.

Edición de publicaciones e impartición de acciones formativas.

Comunicación y publicidad mutua, haciendo que esta colaboración suscrita sea efectiva.

Además, la C.S. de CCOO incorporará entre sus actividades **la celebración del Día Internacional de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (28 de junio) y el Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia (17 de mayo)**

En base a este convenio y con objeto de dar cumplimiento al mismo, la Confederación Sindical de CCOO ha creado un grupo estable conformado por personas de todas las estructuras del sindicato que trabaja en la elaboración de un discurso común y por hacer extensivo el trabajo de sensibilización y concienciación sobre diversidad sexual al conjunto de la organización.

El objetivo fundamental del material que tienes en tus manos es conocer el lenguaje aplicado a la diversidad afectivo-sexual, detectar la homofobia (qué es y cómo se construye), saber actuar en caso de presenciar situaciones de discriminación, acoso o rechazo y, en último término, aprender a transformarse para transformar.

El segundo objetivo prioritario es generar un espacio de reflexión, debate y propuestas sindicales para que el conjunto de la afiliación se sienta referenciado y representado en la organización. La afiliación LGTB demanda a CCOO una mayor implicación que integre estrategias concretas para erradicar la homofobia y transfobia en contextos laborales.



# 2. DIVERSIDAD AFECTIVA Y SEXUAL: UNA CUESTIÓN SINDICAL



Desfile del día del orgullo 2010. Madrid

*“La verdad se corrompe tanto con la mentira como con el silencio”*

*Marco Tulio Cicerón (106 ac -43ac)*

*Escritor, orador y político romano*

**¿Qué es la diversidad afectiva y sexual? ¿Qué supone ser diferente? ¿Soy igual que el resto de las personas de mi entorno?** Estas son preguntas que podemos hacernos cuando escuchamos diferentes argumentaciones sobre las reivindicaciones de determinados colectivos a favor de la diversidad sexual.

**Comisiones Obreras se ha caracterizado desde sus inicios por defender a todas las personas indistintamente de su edad, su procedencia geográfica, género o la posibilidad de tener o no una discapacidad.** La diferencia nunca ha sido planteada como un elemento asonante o perturbador, ya sea esta diferencia física, de género, orientación sexual o identidad de género.

Luchar en contra de la discriminación, el acoso o la exclusión social, han venido siendo un referente para CCOO independientemente del principio que los genere.

Es por este motivo que, desde un sindicato de clase como el nuestro, tenemos que garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo de calidad para que todas las personas puedan emprender un proyecto de vida que les permita independencia económica, ya sean mujeres, jóvenes, inmigrantes, lesbianas, gays, bisexuales o transexuales. **Es, por lo tanto, nuestra responsabilidad luchar contra la homofobia y transfobia en el ámbito laboral.**

Entendemos la diversidad afectivo-sexual como las distintas maneras de manifestar amor, afecto, cariño y sexo, ya sea hacia personas del mismo sexo, sexo contrario o a ambos. **Desde Comisiones Obreras defendemos que esta diversidad en ningún caso debería suscitar situaciones de discriminación, acoso, exclusión o simplemente rechazo en ninguna circunstancia y menos en el ámbito laboral.**

Las personas nos reconocemos cuando somos aceptadas por nuestro grupo de referencia, es muy importante sentirse aceptado por las personas de nuestro entorno. Si tenemos en cuenta el elevado porcentaje de tiempo que pasamos en el trabajo, se hace especialmente necesario asegurar un ambiente inclusivo en el entorno laboral, esto es, que no excluya a nadie y que facilite compartir un espacio en el que todas y cada una de las personas que componen la plantilla laboral puedan sentirse respetadas, aceptadas y valoradas como tal.

## CONTEXTO LABORAL Y DIVERSIDAD

Actualmente en nuestro país existe un posicionamiento político y jurídico muy claro respecto a la igualdad de todas las personas. La lucha contra la violencia sexista, el reconocimiento del derecho a contraer matrimonio entre personas del mismo sexo y la ley de cambio registral, han dotado a nuestra sociedad de un marco legal más favorable para la igualdad, el respeto a la dignidad y el pleno desarrollo de la personalidad humana.

En cambio, las prácticas sociales distan mucho de promover esta igualdad legal y en los entornos laborales sigue existiendo una tendencia a invisibilizar aquellas opciones que se alejen de la heteronormatividad.

**Llamamos heteronormatividad a dar por hecho que todas las personas que nos rodean en el trabajo son heterosexuales, lo que provoca una gran asintonía entre el ritmo legal y el ritmo social que puede producir situaciones de tensión o malestar en las relaciones entre los y las trabajadoras.**

Este contexto puede provocar situaciones de discriminación o separación de aquellos trabajadores y trabajadoras que, no viviendo el espacio laboral como seguro, deciden autoexcluirse de algunos sectores o espacios laborales.

En la esfera del trabajo, también se mimetizan los roles sociales con los que identificamos a mujeres y hombres, cómo han de comportarse, cómo vestirse, cómo actuar. Todo lo que se aleje de esos roles es visto con recelo y, en ocasiones, como discordante.

Mujeres trabajadoras que deben ser comprensivas, tolerantes, pulcras, no competitivas, colaboradoras. Hombres trabajadores que han de ser fuertes, varoniles, protectores, despreocupados, insensibles y, que si se alejan pueden verse sometidos a alguna presión por parte de una parte de la plantilla.

**¿Quién no ha escuchado en el trabajo expresiones tales como “a mí lo que haga la gente en la cama me da igual” cuando sale el tema de la homosexualidad o transexualidad?** Existe la tendencia, por parte de algunas personas, a pensar que hablar de homosexualidad, bisexualidad o transexualidad forma parte de la intimidad de las personas y tiene, por tanto, que estar excluido de todo espacio público. Sin embargo, cuando un compañero o compañera viene diciendo “este fin de semana estuve con mi marido en la playa” ninguna persona dice “a mí con quien te acuestes me da lo mismo”, o si se escucha “me fui a cenar con un chico”, nadie responde “no quiero saber nada de tu vida sexual”.

Los chistes machistas u homófobos están tan integrados en nuestra cotidianidad que, en muchas ocasiones, ni tan siquiera somos conscientes de ellos. No actuar y seguir permitiendo términos despectivos, chistes o expresiones que denigren la homosexualidad o la transexualidad, no hacen más que contribuir al mantenimiento de actitudes machistas y homófobas, así como a perpetuar los esquemas sociales preconcebidos.

En el ámbito más cercano de lo privado, las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales viven – cada vez más – su sexualidad desde la visibilidad, mientras que en el espacio laboral existe una gran resistencia a hacer pública su diversidad sexual por temor a sentir exclusión o rechazo, a que las condiciones laborales sufran algún cambio y, en muchos casos, cierto temor al despido en el trabajo o a la no renovación del contrato laboral.

Si bien muchas personas dicen conocer a alguna lesbiana, gay o transexual y oímos lo de “si yo tengo muchos amigos gays” fuera del espacio laboral, al mismo tiempo afirman “no, en mi trabajo no hay ninguno”. Se tiende a invisibilizar la realidad de una diversidad sexual tan clara como que las mismas personas a las que quieres y con las que tienes una relación fuera del trabajo y son LGTB tienen, a su vez, un trabajo al que van a diario.

La disparidad de situaciones tiene mucho que ver con el sector de actividad al que nos dirijamos, donde las repercusiones laborales de salir del armario en el trabajo pueden ser variadas: no promocionar profesionalmente, estar sometido a chistes fáciles de connotación ofensiva hacia homosexuales o transexuales, gestos incómodos por parte de los compañeros y compañeras cuando la persona se acerca a un grupo, sentirse excluido en los espacios comunes, desayunos o comidas, no disfrutar de los derechos laborales derivados de sus parejas e, incluso, en muchas situaciones, la no renovación del contrato laboral, o despido injustificado.

Es mucho más complicado hacerse visible en la empresa privada que en la administración pública, en la pequeña y mediana que en la gran empresa, en sectores de producción como la construcción o la industria – profesiones más masculinizadas – que en sanidad o personal de servicios sociales. Esto provoca que muchas personas lesbianas, gays, bisexuales o transexuales decidan no acercarse a determinadas actividades o estén abocadas a vivir una doble vida, inventándose una relación heterosexual para pasar desapercibidas. De este modo, se ven obligadas a medir sus expresiones cada minuto para no levantar “sospechas” mientras escuchan argumentaciones de rechazo hacia las personas que se alejan de lo que se considera “habitual”.

Este esfuerzo por no “meter la pata” al que están sometidas las personas con otras opciones sexuales, puede provocar dificultades de autoestima, así como disminución en el rendimiento en el trabajo y – si la persona es muy joven – una dificultad añadida a su proceso de identidad personal y sexual.

Esta situación no es admisible en un momento en el que la discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género está totalmente prohibida tanto legal como normativamente. Como detallaremos en el apartado 7, sobre normativa y legislación, **contamos con directivas europeas, legislación nacional de obligado cumplimiento e informes de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que manifiestan la necesidad de abordar la diversidad afectivo sexual en el ámbito laboral.**

Cuando estés en el trabajo y escuches chistes ridiculizando a las mujeres, que hagan alusiones ofensivas a las características físicas de las personas, a los homosexuales o a los transexuales – independientemente de cual sea tu orientación sexual o identidad de género – recuerda que alguna persona de tu entorno laboral puede sentirse mal. En el caso de que te encuentres en esa situación, intenta concienciar a tus compañeros y compañeras de la importancia que tiene la aceptación para todas las personas. Si estás presente cuando un compañero o compañera está siendo menospreciado por su aspecto físico, por su género, por su homosexualidad o transexualidad, como miembro de CCOO, **no te pares: actúa.**

En la presente publicación vamos a abordar los conceptos clave de la diversidad, la homofobia, cómo actuar si alguna persona decide ser visible en el entorno laboral, qué hacer ante situaciones de acoso, rechazo o discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, qué recursos hemos de conocer, cómo plantearlo en las mesas de negociación, entre otros elementos. Porque depende de nuestra acción que el trabajo sea un contexto respetuoso y libre de prejuicios, sin discriminación ni represión; es decir, un espacio de libertad en el que cada persona pueda expresarse de forma plena. De este modo, desde el ámbito laboral estaríamos contribuyendo a la transformación hacia una sociedad en la que se respete la diversidad sexual.

## RECUERDA QUE....

No todas las personas que están en tu trabajo son heterosexuales.

Omite los chistes, expresiones o gestos que sean sexistas, homófobos o xenófobos, porque pueden hacer daño a otros compañeros o compañeras

Cuando estés presente en una situación de rechazo, discriminación o acoso por motivo de orientación laboral e identidad de género, no te pares: actúa.

Utiliza un lenguaje neutro para que todo el mundo se sienta incluido: "¿tienes pareja?", en lugar de "¿tienes novia?" (a un chico) o "¿tienes novio?" (a una chica).

Si la homosexualidad y la transexualidad te son desconocidas, infórmate sobre estas realidades y no aceptes los estereotipos; es tu responsabilidad.

No seas partícipe de la violencia simbólica machista y homófoba por desconocimiento.

Ten presente que lesbianas, gays, bisexuales y transexuales son una realidad cercana y, por tanto, aunque nunca te lo hayas planteado, en tu trabajo cada persona es diferente y eso es muy positivo.

Si tú eres gay, lesbiana, bisexual o transexual denuncia en CCOO cualquier situación que te parezca injusta, homófoba o discriminatoria; estar en silencio no sirve de mucho y sufrir las consecuencias en soledad tampoco.



# 3. TERMINOLOGÍA BÁSICA: LA IMPORTANCIA DEL LENGUAJE



*Enseñar no es una función vital, porque no tiene el fin en sí misma;  
la función vital es aprender”*

*Aristóteles*

**Podemos definir el lenguaje como el conjunto de signos que tenemos las personas para comunicarnos, es decir, para relacionarnos unos con otros.** Otra acepción, según la Real Academia Española, es la de conjunto de sonidos articulados con que la persona manifiesta lo que piensa o siente; por tanto, dotamos al lenguaje de la capacidad de definirnos como personas que piensan y sienten.

Esta acepción confiere gran importancia a lo que se dice ya que a través del lenguaje transmitimos verbalmente nuestros patrones culturales de una generación a otra. Mediante el lenguaje las personas mimetizamos e incorporamos prejuicios sobre otras personas, actitudes o estereotipos.

**Estos prejuicios están sostenidos desde nuestra propia perspectiva cultural.** La perspectiva occidental está basada en una visión binarista de género, hombres y mujeres, sin ofrecer otras posibilidades más amplias y dinámicas sobre cómo nos sentimos a lo largo de toda una vida. En otras culturas, como en las hinduistas, no sólo existen mujeres y hombres, sino también un tercer género que no se contempla ni como mujer ni como hombre.

También existe una construcción sobre la homosexualidad y transexualidad, desde un punto de vista occidental con una construcción social muy estereotipada y con un pensamiento muy binarista de género, que no da paso a otras realidades.

Si todos los términos que escuchamos desde pequeños sobre homosexualidad y transexualidad son despectivos, terminaremos pensando que ser homosexual o transexual es algo negativo. De este modo, vamos construyendo un esquema emocional sobre la homosexualidad y la transexualidad desde el prejuicio, desde la asunción de que se trata de algo malo, incómodo o diferente. Puede ocurrir que nos sintamos lesbianas, gays, transexuales y bisexuales como personas diferentes y distintas a las demás, cuando no hay ningún fundamento para ello.

Esta expresión de aceptación o rechazo la realizamos a través del lenguaje, así como a través de la gestualidad corporal o cualquier otro medio de transmisión cultural.

Es por tanto de suma relevancia conocer las diferentes acepciones que pueden ser manejadas en el ámbito de la diversidad afectivo – sexual, aclarar los términos y actuar activamente sobre nuestro lenguaje. **Con ello conseguiremos frenar la transmisión de conductas homófobas, transfóbicas y sexistas y, por otro lado, nos cuidaremos de herir a las personas de nuestro entorno que no piensan o sienten como nosotros.**

**Si eres capaz de comprender la importancia del lenguaje, entonces serás también capaz de actuar activamente.** Sólo con omitir chistes fáciles o términos despectivos ya estás participando activamente en la erradicación de actitudes discriminatorias.

**¿Podrías definir qué es ser un travesti? ¿Un transexual es un travesti? ¿Una lesbiana es homosexual? ¿Qué es el androcentrismo? ¿Un hombre transexual puede ser gay?** Estas son algunas de las preguntas que puedes hacerte para medir qué grado de información y formación tienes sobre el tema. En muchas ocasiones utilizamos la terminología en función de esquemas externos preconcebidos desde los medios de comunicación o la transmisión entre personas que no tienen conocimiento, información ni formación.

Como sucede con todas las palabras, existen diferentes acepciones para cada una de ellas. Proponemos una serie de definiciones y una variedad de términos sobre diversidad con la que puede que no todas las personas estén de acuerdo. **En nuestro ánimo está aclarar conceptos y que partamos de una misma acepción que haga posible un mejor entendimiento, siempre en colaboración con las personas implicadas.**

Vaya por delante, pues, que hemos seleccionado un número finito de palabras a definir que nos parece pueden ser representativas y genéricas, así como la incorporación de aquellos términos que son, van a ser o han sido utilizados en este manual.

Existe una pluralidad de teorías, terminología, acepciones y debates en torno a la diversidad afectivo-sexual. Si tienes interés por ampliar conocimientos, puedes consultar las páginas oficiales de los diferentes colectivos y la abundante bibliografía existente al respecto.

**Androcentrismo:** Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico a lo que tiene que ver con lo masculino. Como constructo social todo lo relativo a lo masculino está empoderado y sobrevalorado, en cambio lo que es femenino está infravalorado o devaluado.

**Sexo:** Diferenciación biológica que determina orgánicamente a la persona en hombre y mujer, el conjunto de órganos sexuales, sistema biológico reproductor y demás componentes, gónadas, vagina, pene...

**Identidad sexual:** Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o de ambas. Es el resultado global de todo el proceso de sexuación. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Habrá una identidad sexual determinada. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

**Orientación del deseo ó más conocida como Orientación sexual:** Es la dirección que toma la necesidad de satisfacción sexual.

**Homosexualidad:** la orientación del deseo u orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo. Hombres que desean a hombres o mujeres que desean a mujeres.

**Heterosexualidad:** la orientación del deseo u orientación sexual se presenta, preferentemente, hacia personas de distinto sexo al propio. Hombres que desean a mujeres o mujeres que desean a hombres.

**Bisexualidad:** En estos casos, la orientación del deseo se presentaría, de forma indistinta, hacia personas del mismo sexo o del contrario. Hombres que desean a hombres y mujeres y mujeres que desean a hombres y mujeres.

**Gay:** Hombre homosexual.

**Lesbiana:** Mujer homosexual.

**Conductas o prácticas homosexuales:** Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo, ya sean hombres o mujeres. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gays o lesbianas, sin embargo también podrían darse en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace, con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué conllevar una vivencia en la orientación sexual homosexual.

**Conductas o prácticas heterosexuales:** Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales, sin embargo también podrían darse en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace, con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué conllevar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.

**Relaciones eróticas:** Son todo el posible repertorio de conductas que la persona establece para proporcionar satisfacción sexual; hacen referencia tanto a las relaciones homosexuales como heterosexuales y existe todo un elenco de posibilidades en torno a la necesidad de afecto y placer.

**Género:** Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Hace una definición a la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y, por tanto, varía según culturas y momentos históricos. En la actualidad está en debate este sistema binario de diferenciar a las personas.

**Transexual:** Es aquella persona en la que su identidad sexual, no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que los demás le suponen. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación del deseo, cabría, por tanto, la posibilidad de que una persona transexual fuera heterosexual, homosexual o bisexual. Las personas transexuales sienten que tienen que atravesar por un proceso de reasignación total de sexo. Hay personas que se identifican con un sexo y un género en concreto, pero no creen que para ello tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgica, se consideran así mismas como transgénero.

**Travestido:** Persona que siente satisfacción o le gusta vestirse como persona de otro sexo. Es frecuente que este término se utilice sólo para referirse a hombres, aunque se puede dar en cualquier persona. Estas conductas, de entrada, no suponen una orientación del deseo determinada, ni conflicto alguno con la identidad.

**Trans:** Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado, en todas sus variantes:



transexuales, transgénero. En palabras de Francisco Calero, la comunidad trans tiene una serie de elementos comunes de reivindicaciones, con un sistema asociativo determinado y una conciencia de desigualdad común.

**Heteronormatividad:** Es la forma de ver la vida desde el prisma dominante de la heterosexualidad como lo más común. Presupone que todas las personas son heterosexuales y, por tanto, se conforma una manera de ver el mundo, de actitudes, de visión enmarcados en una sola opción como la única o la más válida.

Esto provoca una homogeneización, consciente e inconsciente, de la ciudadanía ignorando a las minorías sexuales e invisibilizándolas. Esta situación provoca una ideología que conlleva pensar que todo el que no es heterosexual es “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación.

**Afeminado:** Hombre con gestos, ademanes u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. En principio, este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación del deseo ni a la identidad sexual. Generalmente, esta palabra se utiliza con connotaciones despectivas.

**Marimacho:** Mujer con gestos, ademanes u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombre. Este término, relacionado con la apariencia, tampoco aporta nada en cuanto a la identidad o la orientación del deseo. Al igual que la palabra afeminado, su utilización no suele ser gratuita y se acompaña de cierta intencionalidad de rechazo.

**Homofobia:** Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y las transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Muchas personas expertas en teoría de género ligan la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

**Lesbofobia:** Aversión, odio, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

**Transfobia:** Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

**Bifobia:** Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

**Estereotipo social:** Idea inmutable sobre grupos o personas en función de criterios sociales de un grupo de personas o una sociedad en concreto. Por ejemplo, que todos los sindicalistas fuman Ducados, que las mujeres son mucho más sensibles, que los hombres son siempre más fuertes y musculosos, que todos los obesos son graciosos y felices.

**LGTB:** Son las siglas que corresponden al colectivo lésbico, gay, transexual y bisexual. Con la inicial de cada grupo se quiere hacer visible la diversidad y evitar que quede ocultada por ninguno de sus componentes.

**Salir del armario o ser visible:** Hacer pública y ser visible como persona LGTB

## RECUERDA QUE...

El lenguaje contribuye a la adquisición de prejuicios.

Los chistes y los términos despectivos favorecen la homofobia.

Hay muchos debates en torno a la diversidad afectivo-sexual, puesto que la sociedad es cambiante; así las cosas, las definiciones de los términos varían continuamente.

Tienes que ser muy respetuoso con los términos que utilizas en tu espacio laboral.

Estar bien formado contribuye a la transformación de nuestra sociedad en una sociedad más justa y libre.

Ten cuidado con los estereotipos sociales. Cada persona es un ser único, inimitable y diferente; la diferencia individual es la riqueza colectiva.

Disfruta de tu individualidad como un rasgo que te define como ser único e insustituible.



 Desfile del día del orgullo 2011. Madrid

# 4. HOMOFOBIA: QUÉ ES Y CÓMO SE CONSTRUYE



*Quien no quiere pensar es un fanático,  
Quien no puede pensar, es un idiota,  
Quien no osa pensar es un cobarde.*

*Francis Bacon 81561-1626)  
Filósofo y estadístico británico*

Podemos empezar por definir homofobia partiendo del significado de “fobia” que – según la real academia española – es una aversión obsesiva a alguien o algo, un temor irracional compulsivo.

Por tanto, la homofobia es una actitud hostil que percibe la orientación sexual homosexual como contraria, diferente, inferior, peor o anormal y a las personas que la practican como diferentes, raras, enfermas, malas, amorales o antinaturales. En algunos casos incluso como personas que atentan contra el orden natural de las cosas.

La homofobia puede expresarse de muy diversas maneras, con una amplia gama de manifestaciones: desde una actitud de indiferencia o negación de dicha evidencia, un rechazo más silencioso e institucionalizado de las personas homosexuales, transexuales o bisexuales hasta manifestaciones activas de violencia física y verbal,

Hay que distinguir los distintos grados de homofobia, ya que pueden ser los responsables de situaciones de inferioridad para las personas defensoras de la diversidad sexual, así como de la exclusión y el rechazo hacia personas lesbianas, gays, bisexuales o trans. Es, por tanto, de suma relevancia actuar para erradicar la homofobia de todos los órdenes de la vida, social, pública, política y sindical.

Como estamos poniendo de manifiesto, la homofobia puede ser de baja intensidad o muy agresiva, evidente o sutil, y la pueden ejercer individual o colectivamente, incluso lo que hemos convenido a llamar homofobia institucional como la dejación de normativa o leyes encaminadas a favorecer la

diversidad afectiva y sexual en todos los ámbitos, e incluso en algunos países a dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTB.

La homofobia se dirigirá contra todas aquellas personas que se salgan de la heteronormatividad, es decir, aquellos hombres que sienten deseo y atracción sexual hacia otros hombres y aquellas mujeres que sientan ese mismo deseo y atracción hacia otras mujeres. Pero la homofobia va a ir dirigida así mismo contra todas aquellas mujeres y contra todos aquellos hombres que se salgan de sus roles de género... en el caso del rechazo a las personas trans hablaremos de transfobia y bifobia cuando se trate de personas bisexuales.

Didier Eribon, establece la injuria como el arma principal de la homofobia. La injuria es un ultraje que cualquier gay, lesbiana, bisexual o trans ha sufrido a lo largo de la vida: el insulto, el saberse o sentirse anormal, en situación de rechazo y en último término estigmatizado. La experiencia del insulto es uno de los rasgos más comunes de todas las personas LGTB, bien sea que lo han sufrido directa o indirectamente.

Según datos recogidos en recientes estudios, muchas personas LGTB manifiestan que en diversas ocasiones – si bien no experimentan directamente un insulto homofóbico – el hecho de observar cómo se insulta al colectivo entero, supone la asunción del insulto hacia la propia persona. Es por este motivo que llamamos tanto la atención sobre la necesidad de manejar el lenguaje, precisamente eliminando cualquier atisbo de injuria sobre homosexuales, lesbianas, bisexuales o trans.

La propia experiencia en las ciudades occidentales nos dice en qué ocasiones, cómo y de qué manera podemos hacer visibles de manera sosegada y tranquila las manifestaciones hacia parejas del mismo sexo; esto es, visibilizar nuestra orientación sexual públicamente sin el temor al rechazo, la discriminación e incluso la agresividad verbal o física.

Las situaciones de homofobia están en todos los órdenes de la vida: en la vida privada, en la familia, y extendiéndose a la calle, a la escuela, el trabajo, los medios de comunicación, hasta el sistema político y social. Ésta puede presentarse en diversas formas, conjuntamente o en algunas de sus variaciones.

Podemos articular varias maneras de homofobia, atendiendo a la taxonomía propuesta en el estudio “Homofobia en el sistema educativo”, editado por COGAM y FELGTB<sup>1</sup>.

Existe una **homofobia cognitiva**, que es la creencia de que la homosexualidad es antinatural, pecaminosa o hace a las personas inferiores o indeseables.

Otro tipo es la **homofobia afectiva**, en la que nos encontramos con sentimientos de rechazo ante la homosexualidad y las personas LGTB. Este tipo de homofobia está presente entre las personas que dicen “sentir asco” o “repelús” ante personas homosexuales, bisexuales o trans. Estos sentimientos se entroncan con aquellos discursos que conciben la diversidad sexual dentro de una sexualidad desenfundada, promiscua, sin control, que asume que a los gays les gustan todos los hombres o que a las lesbianas les gustan todas las mujeres y que hace tambalear el sistema heteronormativo de la sexualidad como un orden establecido naturalmente.

Como apunta Daniel Borrillo, existe otro tipo de homofobia más sutil y difícil de detectar, pero no por ello menos importante o presente: se trata de la denominada **homofobia liberal**, que es aquella que permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito de lo privado pero que en ningún caso acepta que se haga en espacio público. Desde estos postulados se propugna, por ejemplo, que las

---

1 G1 GENERELO LANASPA, J.; y PICHARDO GALÁN J.I., coordinadores (2006): “Homofobia en el sistema educativo”. COGAM – FELGTB, Madrid.

personas LGTB no deben hablar en público sobre su homosexualidad sino que deben mantenerla en la intimidad y en ningún caso deben tener muestras de afectividad en sociedad, ya que ello se consideraría como una provocación. Lo público se convertiría, por tanto, en un espacio exclusivo (y el lugar de trabajo es un buen ejemplo) para las personas heterosexuales, quienes pueden hacer alarde de su heterosexualidad sin ningún tapujo.

Las distintas formas de homofobia analizadas hasta aquí pueden, a su vez, ser internas (si quedan en el ámbito de la persona) o externas (si son manifestadas, ya sea mediante el rechazo, agresiones físicas o verbales, burlas, chistes, insultos, etcétera), en cuyo caso se considera **homofobia conductual**. Muchas personas afirman no ser homófobas porque – si bien no ponen en marcha conductas de rechazo – sí conciben la homosexualidad como algo antinatural (homofobia cognitiva) o sienten rechazo o miedo hacia las personas homosexuales (homofobia afectiva). Algunos ejemplos de estas cuestiones pueden ser expresiones como “no me importa que la gente tenga otra orientación sexual, siempre que no intente ligar conmigo”, “ellos no tienen la culpa de ser así, esto no se elige, y hay que tratarle como a cualquier persona, aunque no puedo evitar cierta cosa en el estómago cuando veo a dos del mismo sexo besándose”... Estas son algunas de las expresiones que podemos escuchar, todas estas han sido tomadas de la calle, de las personas que tenemos alrededor.

Es fácil comprobar que también nosotros y nosotras podemos tener actitudes homófobas, puesto que partimos de la base de que todos y todas hemos sido educados bajo las premisas de la “heteronormatividad”. En ocasiones el desconocimiento hace que no nos hayamos planteado nunca algunas expresiones, actitudes o incluso sentimientos que tenemos interiorizados y son casi inconscientes. Precisamente, uno de los fines de este material es que nos demos cuenta de la cantidad de términos despectivos que utilizamos en muchas ocasiones sin ser conscientes o restándole la importancia que tienen.

Debemos reflexionar y ponernos en el lugar de las otras personas. Pongamos como ejemplo el juego del mundo al revés: si somos heterosexuales, vamos a pensar que la generalidad es la homosexualidad. ¿Cómo te sentirías si todo el mundo intentase convencerte de que tienes que tener relaciones con personas del mismo sexo, que es imposible que sientas lo que sientes, que a tu alrededor la gente menciona “¡anda no seas hetero!”, “¡hetero el último!” “pierde un poco de aceite, es que es hetero”? ¿Cómo vas a tener sensación de bienestar cuando todo el tiempo estás escuchando algo negativo sobre ti? Esto es lo que viven cada día las personas que sienten de otra manera, a cada momento o son invisibilizadas, es decir anuladas, como si no existieran, o son baremadas socialmente de manera distinta y generalmente más en negativo que en positivo.

Debemos reflexionar y ponernos en el lugar de las otras personas. Pongamos como ejemplo el juego del mundo al revés: si somos heterosexuales, vamos a pensar que la generalidad es la homosexualidad. ¿Cómo te sentirías si todo el mundo intentase convencerte de que tienes que tener relaciones con personas del mismo sexo, que es imposible que sientas lo que sientes, que a tu alrededor la gente menciona “¡anda no seas hetero!”, “¡hetero el último!” “pierde un poco de aceite, es que es hetero”? ¿Cómo vas a tener sensación de bienestar cuando todo el tiempo estás escuchando algo negativo sobre ti? Esto es lo que viven cada día las personas que sienten de otra manera, a cada momento o son invisibilizadas, es decir anuladas, como si no existieran, o son baremadas socialmente de manera distinta y generalmente más en negativo que en positivo.

La homofobia se construye desde muchas vertientes: desde el lenguaje, la expresividad verbal, la expresividad corporal, los modelos estereotipados sobre el tema, costumbres, opiniones confusas, dispersión de los conceptos, ausencia de leyes. En general todos los prejuicios se transmiten y construyen de manera similar.

Conviene recordar aquí que todas las personas estamos socializadas en la homofobia, lo mismo que todas somos socializadas en el sexismo, y que por lo tanto constituye un reto el ir desprendiéndose de esas actitudes homófobas y para ello el primer paso es reconocerlas en nosotras y nosotros

mismos. De este modo, aunque se percibe una mayor aceptación hacia la homosexualidad debido a las transformaciones sociales de los últimos años, en ocasiones se trata más de una apariencia que de una interiorización del respeto a la diversidad sexual.

En determinados casos, la homofobia presenta formas específicas. Así, la homofobia contra las mujeres lesbianas se denomina **lesbofobia**. La lesbofobia implica que la doble discriminación que sufren estas personas como mujeres y como homosexuales, en una especie de sinergia negativa, mucho mayor que la que sufren las mujeres heterosexuales o los hombres homosexuales, que se ven sometidas a una invisibilización extrema, sufren mayores riesgo de acoso sexual que otras mujeres o tienen más dificultades para expresar su identidad sexual por las consecuencias mucho más negativas de hacerlo para ellas que para los hombres homosexuales.

Las personas bisexuales también padecen un tipo de discriminación específica: la bifobia. La llamada **bifobia** lleva implícita la idea de que todas las personas debemos situarnos en uno de los dos extremos del continuo heterosexual-homosexual y las que no lo hacen son consideradas viciosas, en transición o, quizás, homosexuales que no se reconocen como tales. Es decir, no se permite la posibilidad de que una persona exprese atracción sexual tanto por hombres como por mujeres.

Las personas transexuales son hombres y mujeres cuyos cuerpos no se corresponden con su sexo y, por tanto, desempeñan roles que – desde una concepción discriminatoria – se entienden que no les son adecuados. La **transfobia** es el rechazo específico hacia las personas transexuales por saltarse de forma radical los roles de género que se les han asignado. Tan profunda es concebida esta trasgresión que realizan las personas transexuales que, como veremos, son quienes soportan un mayor rechazo social y mayores índices de agresiones.

La llamada **plumofobia** es un tipo específico de homofobia que permite a las personas homosexuales tener relaciones con personas de su mismo sexo pero no realizar roles que no se corresponden con su género. Este tipo de homofobia se materializa en aquellas actitudes que aceptan que una persona sea homosexual “pero que no se le note”. Es decir, esa persona será respetada en la medida que sea un hombre homosexual con características masculinas o una mujer homosexual con características femeninas, pero – en ningún caso – “una loca con pluma” o un “*camionero machorro*”.

Finalmente podemos encontrarnos con lo que denominaríamos “homofobia institucional”, es decir, puede producirse una dejación de normativa o ausencia de leyes con la intención precisamente de no favorecer la diversidad afectivo-sexual en todos los ámbitos. En el polo opuesto, si la homofobia adquiere una alta intensidad, puede darse el caso, como ocurre en algunos países, que estén en vigor leyes que castigan, persiguen y penalizan con la propia vida a las personas LGTB.

La vivencia por parte de un trabajador o trabajadora de cualquiera de los tipos y formas específicas de homofobia tiene importantes consecuencias a nivel psicológico y social: baja autoestima, autoexclusión, problemas familiares, síntomas psicósomáticos o físicos, insatisfacción, ansiedad y depresión, llegando, en casos extremos, al suicidio.

En el ámbito del trabajo otras formas de homofobia pueden darse a través de un convenio colectivo que niega el reconocimiento de derechos a las parejas de hecho (manteniendo la discriminación en relación a las parejas matrimoniales); un despido que, normalmente, no aludirá a la orientación sexual buscando motivos alternativos que disimulen la verdadera causa de despido o la presión, mediante mobbing, al trabajador o trabajadora afectada para que sea él o ella quien acabe abandonando la empresa, e incluso una imposibilidad de vivenciarse como trabajador o trabajadora trans en cuya situación no existe un acondicionamiento de los espacios públicos laborales, entre otras situaciones. Posteriormente nos extenderemos en estas y otras cuestiones laborales.

## RECUERDA QUE...

En más de 70 países la homosexualidad y transexualidad están penalizadas y perseguidas y en 5 aún se condena con la pena de muerte a los homosexuales.

Ser gay, lesbiana, bisexual, y trans no es el problema: la homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia sí son un problema serio.

Negar la realidad de una parte de la sociedad es una manera silenciosa de homofobia.

Detectar tus reacciones o conductas homófobas es el principio para poder corregirlas.

Existen distintos grados de homofobia y transfobia, pudiéndose llegar a extremos problemáticos, que pueden cambiarse y mejorarse con información, formación y ganas suficientes.

La LGTBfobia que conlleva cualquier tipo de violencia es un serio problema, que debe ser tratado como tal.

Que seas una persona LGTB no te exime de tener conductas homófobas.

El día 17 de mayo se conmemora el Día internacional en contra de la homofobia, la transfobia y la bifobia (LGTBfobia) en conmemoración a que un día como ese del año 1990 la Organización Mundial de la Salud excluyó la homosexualidad de su catálogo de patologías.



# 5. DIVERSIDAD Y DIFICULTADES LABORALES



*No me gusta el trabajo, a nadie le gusta,  
Pero me gusta, que en el trabajo,  
tenga la ocasión de descubrirme a mi mismo.*

*Joseph Conrad (1857-1924)  
Novelista británico de origen polaco*

Existen muchas dificultades para establecer una valoración cuantitativa en torno a las dificultades de inserción o las condiciones laborales de las personas LGTB. Las administraciones no han invertido tiempo ni dinero en realizar estudios que puedan cuantificar cuál es la situación de esta realidad y cómo poder abordarla. Existen algunas experiencias aisladas de ámbito local, pero nada generalizables.

Muchas de las investigaciones de las que disponemos han sido llevadas a cabo por los propios colectivos que en ocasiones, casi sin medios y a través de grupos de trabajo en los que los profesionales colaboran desinteresadamente, proporcionan una información muy valiosa sobre el tema.

Existen muchas diferencias cuando hablamos de incorporar la diversidad en la empresa. En algunos espacios laborales la visibilización de la diversidad sexual ha sido sencilla o no ha supuesto un gran *handicap*, sobre todo, en sectores como la comunicación, en la empresa pública, o en las grandes empresas. Por el contrario, en otros sectores sigue existiendo una gran resistencia a su incorporación.

Para CCOO es importante abordar el tema desde una perspectiva centrada en las características de cada centro de trabajo, y no tanto desde una posición generalista.

A la hora de incorporar elementos que tengan que ver con la diversidad sexual en una empresa, lo primero que hay que hacer es aterrizar en las peculiaridades y características propias de la misma. Es por ello importante tener en cuenta que los ritmos en los centros de trabajo son muy diferentes y también muy diversos.

Sólo hemos encontrado una investigación que estudia las conductas homófobas en el puesto de trabajo en España. Nos referimos a un estudio llevado a cabo por la Concejalía de Mujer e Igualdad de Coslada titulado "*Concepciones, actitudes y comportamientos respecto a la homofobia en el ámbito laboral de Coslada*". La metodología utilizada fue la cualitativa-participada, recabando información sobre la percepción de las plantillas de trabajo en torno a la diversidad afectiva y sexual, así como recogiendo experiencias personales.

Si nos dirigimos hacia estudios llevados a cabo en el ámbito internacional pasa lo mismo. Existen muy pocas investigaciones que nos den una idea numérica de la situación. Si bien es cierto que no disponemos de muchos datos para llevar a cabo una evaluación cuantitativa, no es menos cierto que, prácticamente, todos los materiales o estudios coinciden en algunos elementos que tienen mucho que ver con la calidad de las condiciones de trabajo de estas personas, sobre todo, porque la dificultad de exteriorizar su diversidad puede provocar reacciones no deseadas y, por tanto, la persona no suele ser visible en el espacio laboral.

El primer aspecto a tratar es la dificultad que se genera en el espacio laboral, de poder disfrutar de un ambiente inclusivo y proclive a vivenciar la propia diversidad desde la tranquilidad. No sólo por las repercusiones que puede tener, sino porque, fundamentalmente, se establece un paralelismo entre el espacio laboral y una falsa neutralidad personal. La idea de que las cuestiones personales no tienen cabida (es decir, que la interrelación personal no debe estar presente) aunque falsa, sirve de excusa para muchas empresas a la hora de incorporar la diversidad. Siempre que aparece este tema suceden dos cosas muy sintomáticas: por un lado, se dice que la sexualidad es algo de la cotidianidad íntima de la persona y, por tanto, no interesa en el trabajo, "que cada cual haga lo que quiera fuera de aquí", cuestión bastante falsa ya que, como todos sabemos, el tiempo de permanencia en el trabajo, para un trabajador o trabajadora medio, viene siendo de unas siete horas diarias, durante las cuales es casi imposible no abordar ningún tema relacionado con la vida de cada persona, desde una perspectiva personal o privada. Doblemente falsa, además, si tenemos en cuenta que dicha argumentación no se pone en práctica para las personas heterosexuales de la empresa, quienes pueden perfectamente hablar de sus relaciones de pareja, dónde van, qué han hecho el fin de semana, si han discutido o no, pasando totalmente inadvertido.

Y, por el otro, mientras que las personas heterosexuales no tienen que dar explicaciones sobre qué hacen en su tiempo de ocio con sus parejas, para una persona LGTB esto es impensable si no se hace visible. Por esta causa, estas personas se ven sometidas a una tensión injustificada durante toda la jornada laboral, intentando que no se les escape nada y así pasar desapercibidas, viéndose abocadas a llevar una especie de doble vida: una laboral y otra personal. Esta situación produce, en muchas ocasiones, una pérdida de autoestima y, por tanto, puede ocasionar situaciones de conflicto o tensión absurda e injustificada.

## **HETERONORMATIVIDAD LABORAL**

La causa que marca notablemente las dificultades laborales de las personas LGTB, tiene mucho que ver con la heteronormatividad, definida anteriormente como la presunción de que todas las personas que nos rodean en el trabajo son heterosexuales.

Las relaciones heterosexualizantes son las que definen las interacciones entre trabajadores y trabajadoras, tanto en un plano horizontal como vertical.

**Horizontal:** Entre los compañeros y compañeras, lo cual induce a transversalizar en el trabajo un punto de vista desde la heteronormatividad, pudiendo generar un ambiente poco proclive a la aceptación de la diversidad.

**Vertical:** La dirección o los cuadros directivos de las empresas dan por hecho que la plantilla de trabajadores y trabajadoras son heterosexuales, sin plantearse qué ocurre con las personas LGTB que están presentes en dicha plantilla, ni cuestionarse, por ejemplo, cómo favorecer un entorno en el que una persona trans pueda llevar a cabo su proceso transexualizador sin ningún problema.

A la pregunta de si existe alguna persona gay, lesbiana, bisexual o trans, la respuesta suele ser que no, que no hay ninguna y que, si la hay, no les interesa su vida privada.

## LENGUAJE

En este mismo orden de cosas, no existe ningún control sobre el lenguaje utilizado en el sentido que hemos hablado anteriormente, de cómo favorece la homofobia y cómo la mantiene activa. Según hemos visto, es muy importante trabajar y corregir el lenguaje que utilizamos: expresiones ofensivas, chistes, etcétera.

## CONVENIOS COLECTIVOS

La ausencia de cláusulas específicas sobre diversidad sexual en los convenios colectivos, así como la ausencia absoluta de este tema en la negociación colectiva, dificulta notablemente una intervención más eficaz en las empresas.

En función de los sectores o ámbitos de trabajo se es más proclive a incorporar en la negociación, elementos sobre diversidad aunque, como no hay nada regulado orgánicamente, resulta complejo abrir el debate desde las argumentaciones empresariales de heteronormatividad y trasladar el elemento de la diversidad a la vida privada y, por tanto, de no incorporarlo a la vida laboral.

## ANONIMATO

La exigencia implícita de permanecer en la generalidad dominante obliga a muchas personas a vivir en el anonimato, lo que implica un sobre esfuerzo por pasar inadvertido y no levantar “sospechas”. Existe una tendencia a opinar que nada tiene que ver la orientación sexual o la identidad de género con la profesionalidad laboral, de tal manera que parece como si la persona no fuese contemplada como un ser social y global. Esta neutralidad no es real, ya que admitir la diversidad como un hecho evidente ayudaría notablemente a favorecer un mejor ambiente laboral y, por tanto, a garantizar que los trabajadores y trabajadoras LGTB pudiesen exteriorizar su diversidad sin miedo a las repercusiones. Esto, en muchos casos, puede favorecer un mejor rendimiento en el trabajo.

## ASESORÍA JURÍDICA

Cuando una persona LGTB trabajadora está siendo sometida a situaciones de tensión, discriminación o rechazo, no sólo tiene que demostrar como el resto de trabajadores y trabajadoras el acoso, sino que tiene la dificultad añadida de verse obligada a hacer pública su homosexualidad o transexualidad.

En muchos casos, las personas que se acercan al sindicato a solicitar asesoramiento jurídico, decaen del empeño en cuanto tienen que pasar a la denuncia formal. En otras ocasiones, no especifican el motivo por el cual han sido rechazadas o discriminadas, lo que dificulta notablemente la cuestión.

Afortunadamente, existe una tendencia creciente a acudir a las asesorías jurídicas y a precisar la orientación sexual y la identidad de género como el motivo de la discriminación. Cada vez encontramos, también, más sentencias favorables para los denunciantes. (No se incluyen en esta guía pero puede obtenerse más información al respecto acudiendo a los contactos que señalamos al final del documento).

## DIFICULTADES DE LA PLANTILLA LGTB

Por lo general, hacer pública su homosexualidad y transexualidad será más o menos complicado en función de los sectores. En las empresas públicas será más sencillo por la estabilidad laboral y la sensación de sentirse menos vulnerable como trabajador o trabajadora; en cambio, en la empresa privada será más complejo. También conviene distinguir entre las grandes empresas, con mejores disponibilidades en la negociación colectiva y las PYMES, en donde la posibilidad de repercusión e, incluso de despido, es más evidente. En cuanto a los sectores, existen mayores dificultades en aquellos en los que están más masculinizados, como la construcción, la industria o en ámbitos deportivos.

Muchas personas LGTB, conocedoras de la existencia de sectores o empresas muy proclives a la discriminación, deciden no ingresar laboralmente en esos sitios, es decir, la propia persona opta por no acercarse a determinadas empresas que se conocen como homóforas o proclives a serlo. Y esto puede limitar las posibilidades de conseguir un empleo y conlleva a una **autoexclusión de algunas empresas o sectores**.

**Renuncia expresa de sus derechos laborales.** Un permiso por boda puede convertirse en una preocupación para la persona que lo solicita porque, quiera o no, al solicitarlo tiene que hacer pública su diversidad, sin saber las consecuencias que esto puede provocar. Por este motivo, algunas personas deciden renunciar a su permiso por matrimonio, no demandar licencia para ir al hospital a acompañar a la pareja, etc.

**Dificultades en la promoción profesional.** Cuesta pensar en directivos de empresas que sean visibles, es decir, que se declaren gays, lesbianas, bisexuales o transexuales. En ocasiones, cuando la empresa tiene que elegir un ascenso, las personas LGTB tienen la percepción de tener más dificultades en la promoción.

Al no existir **cláusulas** a las que remitirse, resulta mucho más complejo dar cuerpo a todas estas cuestiones y demandas. Por tanto, las personas LGTB están en una mayor indefensión que el resto de trabajadores y trabajadoras.

## TRANSEXUALIDAD Y TRABAJO

Dedicaremos un apartado especial a las dificultades laborales de las personas trans. La mayor dificultad que encuentran las personas trans es, de hecho, el propio acceso al empleo. Ya hemos adelantado que una de las cuestiones que nos iguala como personas es la incorporación al trabajo, en el sentido de que nos permite definir un proyecto de vida desde la independencia, favoreciendo nuestra inclusión social. Esto quiere decir que aquellas personas que, por determinadas circunstancias tiene más dificultades para incorporarse a un puesto de trabajo son más vulnerables o susceptibles de estar en la exclusión social.

Hay que resaltar que las personas trans tienen unas dificultades laborales muy concretas, sobre todo durante su proceso transexualizador y que quienes más padecen esta situación son las mujeres trans. La situación se complica, además, si se trata de mujeres trans inmigrantes, con dificultades para los cambios registrales o mujeres trans con un perfil educativo más bajo; estas dificultades no vienen derivadas de su transexualidad sino de su situación de mujeres, ya que es una tendencia que sufren mayoritariamente las mujeres.

Una vez que la persona dispone de un trabajo y decide atravesar el periplo de la reasignación sexual, en muchas ocasiones se ve abocada, bien a marcharse del puesto de trabajo, bien a superar un duro proceso.

Existe una dificultad añadida durante el proceso sexualizador dado que, en ocasiones, genera un periodo de bajas laborales o de visitas al médico, lo cual puede producir malestar en la empresa. Además, si finalmente la persona trans decide someterse a una reasignación quirúrgica, podría tener que desplazarse de una comunidad a otra, lo que puede dificultar aún más su situación laboral.

## **DIFICULTADES LABORALES DE LAS PERSONAS TRANS:**

Acceso a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones.

Dificultad en el mantenimiento del puesto de trabajo durante el proceso de reasignación.

Situación de rechazo, exclusión o problemas de autoestima en el trabajo durante su proceso, sobre todo, si el puesto de trabajo es anterior al proceso transexualizador.

Dificultades en la petición reiterada de visitas médicas que pueden provocar la no renovación del contrato laboral.

Dificultades también en el periodo de reasignación quirúrgica dada la ausencia de regulación al respecto en los convenios colectivos. Hay que señalar que la negativa de algunas Comunidades Autónomas a asumir estos tratamientos, obliga a realizar constantes traslados y eso aumenta la petición de permisos.

Normalmente se complica mucho más la promoción profesional en esta situación, encontrándose muchos impedimentos para llegar a determinados puestos de influencia o poder.

Dificultades en el uso de espacios comunes como vestuarios, cuartos de baño, etc., ya que normalmente las empresas no contemplan la posibilidad de que estos lugares salvaguarden la intimidad de las personas trans si fuera necesario.

Indefensión por el vacío en la negociación colectiva. Todos los supuestos no contemplados en el marco de los convenios colectivos, pueden provocar una situación de desamparo hacia aquellas situaciones de personas especialmente vulnerables.

Prejuicios del empresariado respecto a la contratación laboral de estas personas. El primer freno parte de la situación administrativa de las personas trans, de modo que, aunque el currículum sea adecuado para el puesto de trabajo, es un hecho que, llegado el momento en el que se solicita el documento nacional de identidad, se complica la posibilidad de contratación.

Publicación de los censos de centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aportan ninguna información de vital importancia.

## RECUERDA QUE....

Incorporar en la negociación colectiva los temas de diversidad favorece la erradicación de homofobia y transfobia.

Las personas LGTB encuentran una mayor dificultad en hacer pública su diversidad en el medio laboral, por temor a sus consecuencias.

El lenguaje es muy importante para garantizar un ambiente inclusivo en la empresa, para que todos los trabajadores y trabajadoras se sientan aceptados.

Como delegado o delegada de CCOO se debe velar por la igualdad de condiciones en la promoción y solicitud de permisos de todas y cada una de las personas que están en la empresa

Es muy importante incorporar elementos que aborden la utilización de los espacios públicos en el caso de que exista alguna persona trans.

Con una buena información y actuando de forma coherente se podrán evitar numerosas situaciones injustas.



# 6. CÓMO INCORPORAR LA DIVERSIDAD SEXUAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Si has llegado hasta aquí, seguro que se te habrán ocurrido ya un montón de estrategias para llevar a cabo la incorporación de la diversidad sexual en la negociación colectiva de tu empresa. Por ello, el presente material pretende ser una herramienta de trabajo para facilitar la puesta en marcha del debate de la igualdad y la diversidad sexual en el seno de comités de empresa, secciones sindicales y empresas en general.

Se trata de tener una información adecuada y veraz, por lo que es muy importante adquirir una formación que nos dote de las herramientas y recursos necesarios para poder actuar correctamente.

Es necesario abordar la diversidad sexual desde la naturalidad y la ausencia de prejuicios sociales, además de garantizar un espacio laboral inclusivo que acepte a todas y cada una de las personas que componen los centros de trabajo.

También es importante trabajar de forma conjunta con los colectivos LGTB.

## ¿QUÉ SUPONE ABORDAR LA DIVERSIDAD?

Incorporar cláusulas específicas en los convenios colectivos que aborden la diversidad, de la forma más abierta posible, para que pueda acoger cualquier diversidad en general y la sexual, en particular.

Abrir el debate en el seno de las mesas de negociación colectiva

Favorecer un ambiente sereno, sosegado y con amplitud de acogimiento a cualquier persona, indistintamente de su diversidad.

Trabajar en el seno de las secciones sindicales para informar y orientar a toda la estructura del sindicato.

Favorecer un acuerdo sindical a favor de la diversidad afectivo-sexual en alianza con el resto de centrales sindicales que participan en los comités de empresa.

Negociar protocolos de actuación con la dirección de las empresas a favor del colectivo LGTB.

## ¿CÓMO PUEDEN CONTEMPLAR LOS CONVENIOS COLECTIVOS LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA DIVERSIDAD SEXUAL?

La negociación colectiva es una de las funciones más importantes de un sindicato. Por medio de la negociación colectiva, los sindicatos influyen de manera directa en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. Los sindicatos ya tienen acuerdos bien establecidos con las empresas pero muchos de éstos ignoran totalmente las necesidades de las personas LGTB o simplemente son papel mojado.

Es muy importante que la diversidad sexual sea contemplada en la negociación colectiva de cada sector, de cada empresa. Algunas ideas sobre previsiones que se pueden introducir en los convenios colectivos son:

Cláusulas antidiscriminatorias que incluyan la orientación sexual y la identidad de género

Definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman gays y lesbianas, transexuales y bisexuales

Asegurar que los beneficios sociales alcancen también a las parejas del mismo sexo

## MODELOS DE TEXTOS PARA INTRODUCIR EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS LA DEFENSA DE LA DIVERSIDAD SEXUAL

### I. La creación de un contexto respetuoso

Existen, al respecto, dos posibilidades que no son excluyentes. La primera sería introducir en positivo, dentro de los principios que inspiran el texto del convenio, una declaración que ponga en valor la no discriminación. La segunda opción se refiere al apartado que se dedica a la reglamentación de la convivencia, es decir, garantizar que en las normas básicas de respeto dentro de la empresa esté recogida, explícitamente, que las expresiones que atentan contra la dignidad de las personas por su orientación sexual o su identidad de género serán objeto de sanción disciplinaria.

Como ejemplo de texto a incluir en los principios en los que se inspira el convenio:

*“La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente”*

Y en lo que respecta a la definición de faltas que tenga el convenio, en su apartado sobre convivencia y disciplina, una posible redacción puede ser:

*“Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal o física, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión*

*o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, discapacidad. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.”*

## Argumentación

Una persona LGTB que desee ejercer sus derechos plenamente, es decir, actuar en igualdad con las personas heterosexuales, debe asumir una serie de riesgos que, a priori, una persona heterosexual no tendrá. Cuando desee beneficiarse de un permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho, permisos por enfermedad o visita médica, ayudas sociales reconocidas en convenios para cónyuge, conviviente o descendientes etc., ha de ser visible y asumir las consecuencias que ello puede tener.

La mayoría de la población española (hasta un 70%) se ha mostrado favorable al reconocimiento de la igualdad y el derecho al matrimonio para las parejas del mismo sexo, según diversos estudios sociológicos. Pero no es menos cierto que este resultado tan favorable cambia cuando se pregunta sobre la aceptación de la homosexualidad en el supuesto de que fuera el caso de su hijo o hija o, incluso, sobre la preferencia a la hora de tener como vecinos a gays, lesbianas o transexuales.

Si hacer visible la orientación sexual o la identidad de género puede ser difícil en la relación con los compañeros y compañeras de trabajo, lo es mucho más con los responsables de recursos humanos, con jefes, clientes, etc. Una estrategia más que hipotética para las personas LGTB será evitar cualquier comentario o prueba de tener una orientación sexual o identidad de género distinta a la que se presupone, tal y como se señalaba al principio de este documento. Dado que la heterosexualidad se presupone por ser mayoritaria y por tradición, será muy sencillo mantener la mentira. Incluso hay quien tratará de autoengañarse y afirmar que, no dar ninguna información sobre su sexualidad o afectividad, es parte de su derecho a la privacidad y a la intimidad.

Por tanto, la opción de ocultar la afectividad o sexualidad, el modelo de convivencia o la pareja (matrimonio o unión de hecho) conlleva, automáticamente, no poder acceder a los derechos y beneficios descritos anteriormente. Suele garantizar cierto grado de seguridad en el entorno laboral asimilarse a la “generalidad”, a la heterosexualidad.

Pero las personas cuyas creencias avalan la discriminación están en cualquier empresa, bien como compañeros o compañeras, bien como responsables. Y ahí surgen situaciones de hostigamiento, de acoso, de *mobbing*... que tienen origen en la visibilidad de una afectividad, de una sexualidad que no forman parte de la norma, de la heterosexualidad mayoritaria.

Por todo esto, es importante que la empresa asuma institucionalmente el principio de no discriminación y, con ello, contribuya a crear un contexto favorable a la visibilidad de la diversidad. No podemos pensar que este paso sea suficiente, pero sí es necesario para avanzar en un cambio cultural, por ejemplo en el lenguaje y las actitudes, entre los trabajadores y trabajadoras, entre empleados y empleadores.

## II- Extensión de los derechos de los matrimonios a las parejas de hecho

La conciliación de la vida familiar y laboral es un espacio de la negociación colectiva que está directamente relacionada con el reconocimiento de la diversidad familiar y, lo que es lo mismo, la diversidad afectivo-sexual. Estamos hablando de los permisos por matrimonio o registros de parejas de hecho, permisos por enfermedad o visita médica del cónyuge o pareja y familiares respectivos o descendencia, ayudas sociales reconocidas en convenios, licencias relacionadas con la maternidad o paternidad (ya sea biológica, por adopción o acogimiento), cuidado de ascendientes o personas dependientes a cargo del trabajador/a...

Para garantizar que todas las formas de convivencia reconocidas hoy, legal y socialmente, tengan la plena cobertura por parte de un convenio colectivo se plantea el siguiente texto:

*“Los supuestos contemplados para los matrimonios, en los apartados referidos a licencias, permisos, beneficios y ayudas sociales y económicas, cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos, se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente”*

De ese modo equiparamos los derechos reconocidos a los matrimonios y a las parejas de hecho.

En algunos convenios existen redactados que evitan que el abuso de esas medidas de equiparación pudieran llevar a alguien a disfrutar dos veces de un mismo permiso forzando la norma. Un ejemplo de esta pertinente aclaración es:

*“Matrimonio del trabajador, o inscripción en el registro municipal o autonómico de parejas de hecho. En el segundo caso, el posterior matrimonio con la misma persona inscrita en el registro correspondiente no dará lugar a un nuevo permiso: 15 días ininterrumpidos”*

Finalmente, allí donde es más difícil conseguir la plena y total equiparación entre las figuras legales que regulan la convivencia, es decir, el matrimonio y la pareja de hecho, encontramos redactados que aceptan excepciones. No debe ser este nuestro objetivo pero, en ocasiones, puede ser una manera de reducir (aunque no eliminar) la discriminación:

*“Los trabajadores que acrediten estar inscritos en los registros legalmente establecidos al efecto, como parejas de hecho, tendrán derecho a los permisos previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores así como a los establecidos en el propio convenio, a excepción de los 15 días naturales previstos por matrimonio en el apartado a) del párrafo 3º de dicho artículo 37”*

## Argumentación

Las disposiciones que afectan a las parejas constituidas en matrimonio son de aplicación a cualquier matrimonio, independientemente de si lo forman un hombre y una mujer, dos mujeres o dos hombres.

En lo concerniente a las parejas de hecho (tanto heterosexuales como homosexuales), se debe acudir al convenio colectivo que regule las relaciones laborales del sector de actividad o de la empresa en la que trabaja la persona afectada, a fin de comprobar si reconoce estos derechos a las personas que han optado por esta forma de convivencia. Hay que señalar que aún no existe una ley estatal de parejas de hecho que regule esta forma de convivencia y el alcance de las leyes autonómicas es limitado, dado que la mayoría no tienen competencias en materia de derecho civil o de familia.

La mayoría de las Comunidades Autónomas han legislado sobre aquellas formas de convivencia que denominamos uniones de hecho o parejas de hecho; también hay registros municipales de parejas de hecho. En cada caso, en cada territorio, la forma de acreditar la existencia, constitución o inscripción de una pareja de hecho puede variar; así, en algún caso será suficiente acreditar la convivencia sin más, para obtener el reconocimiento legal y, en otros casos, será preceptiva la inscripción administrativa para obtenerlo.

Es importante que los convenios colectivos equiparen los derechos reconocidos a los matrimonios y las parejas de hecho, así como a los convivientes (es decir, las parejas no registradas, pero que pueden acreditar su convivencia). De lo contrario, se están quedando al margen de la conciliación de la vida familiar y laboral aquellas formas de convivencia que no hayan optado por el matrimonio legal.

## Base legal

### 1, Estatuto de los Trabajadores

#### Artículo 4, apartado 2, párrafo c) del Estatuto de los Trabajadores

“c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”

#### Artículo 4, apartado 2, párrafo e) del Estatuto de los Trabajadores

“e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”

### 2. Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación - DOCE L 303/16 de 2 de diciembre de 2000

En esta Directiva el Consejo Europeo establece un marco general para garantizar el respeto del principio de igualdad de trato de las personas de la Unión Europea en el acceso al empleo y a la ocupación, la promoción y la formación profesional, a las mejores condiciones laborales y a afiliarse o formar un sindicato, independientemente del origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

### 3. LEY 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social -Sección 3.a sobre medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo (publicada en BOE núm. 313 de 31 diciembre 2003)

En el segundo capítulo de esta ley se traspone al derecho español la mencionada Directiva europea, modificándose determinados preceptos del Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden social, entre otros documentos legales.

4. En el momento de elaborar esta guía está en debate una propuesta de **Ley de Igualdad de Trato y No Discriminación** que, una vez aprobada, será una norma básica para combatir todo tipo de situaciones discriminatorias, en el ámbito del trabajo y también por motivos de orientación sexual o identidad de género.

También se puede dar un paso más redactando cláusulas que no sólo hagan referencia a la posibilidad de solicitar un permiso en caso de matrimonio o pareja de hecho, sino también en caso de “**persona con la que se conviva maritalmente**”. Esta inclusión es un avance muy positivo pero puede ser controvertida si en la empresa no se tienen los conceptos y las actuaciones claras al respecto. Por ello, lo aconsejable es integrar la igualdad poco a poco, para que cada paso se consolide y ayude en el fortalecimiento de la negociación colectiva.

## Protocolo de actuación

El protocolo de actuación es un acuerdo no vinculante por el cual la dirección y la plantilla se comprometen a cumplir una serie de cláusulas para la consecución de un fin determinado. Su contenido está adaptado a la idiosincrasia del centro de trabajo y en su desarrollo suelen concretarse procesos de actuación y buenas prácticas en mucho mayor detalle que en el convenio.

Si la diversidad sexual ya ha sido abordada en el convenio colectivo de tu centro de trabajo y piensas que puedes dar un paso más en la defensa de los derechos e intereses de las personas LGTB en tu empresa, puedes promover la incorporación de un protocolo de actuación. Para su elaboración te proponemos un articulado que puedes utilizar, cambiar, matizar hasta llegar a un consenso en el ámbito de tu empresa:

## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA HACER MI EMPRESA INCLUSIVA

La empresa XXXXXXXXXXXX, . con CIF nº XXXXXXXX, con domicilio social en XXXXXXXX, apuesta por ser una empresa inclusiva a favor de la diversidad indistintamente del elemento que la genere.

### La dirección se compromete a:

- Favorecer un ambiente de inclusión y no potenciar la exclusión de ninguna persona de su plantilla por motivos de orientación sexual e identidad de género.
- Estimular entre sus trabajadores y trabajadoras la utilización de un lenguaje que no pueda hacer sentir mal a ninguna persona de la empresa, bien sea por motivos de etnia, género, discapacidad, edad, orientación sexual e identidad de género.
- Estudiar cuantas medidas se precisen para facilitar y adecuar los espacios comunes a todas las personas que estén en plantilla y que así lo precisen.
- Cuidar la correcta actitud, tanto de la dirección como del resto de la plantilla de la empresa, a fin de no favorecer ninguna situación de tensión, discriminación o rechazo a ninguna persona por su diversidad.
- Vigilar para que el ambiente en esta empresa sea cordial, dentro de una convivencia saludable y aceptable, para todas las personas.
- Difundir este protocolo a todas las personas de nueva incorporación a esta empresa para su conocimiento.

### Los sindicatos se comprometen a:

- Seguir las pautas aquí descritas en todas sus cláusulas.
- Garantizar el cumplimiento de este protocolo.
- Incorporar a las plataformas de convenio cuantas medidas sean necesarias a favor de la diversidad.
- Procurar un plan formativo sobre diversidad afectiva y sexual para los trabajadores y trabajadoras.
- Utilizar un lenguaje inclusivo, neutro y que no atente contra los sentimientos de ninguna persona.
- Contribuir por todos los medios a la erradicación de la homofobia y transfobia en esta empresa.

### Los trabajadores y trabajadoras se comprometen a:

- Utilizar un lenguaje adaptado a la diversidad y sin que perjudique, sea discriminatorio o pueda hacer sentir mal a ninguna persona.

- *Permanecer en actividad evitando la pasividad si presencia alguna situación de homofobia y transfobia en cualquier espacio de la empresa.*

- *Seguir el clausulado de este protocolo.*

- *Llevar a cabo la formación adecuada en el plan de formación permanente sobre diversidad sexual.*

Para que conste esta empresa como EMPRESA INCLUSIVA

Representación de la dirección

Representación sindical

Firma y fecha

## Recomendaciones para impulsar la firma del protocolo

No hay que precipitarse, cada empresa necesita un ritmo diferente en función de sus características, número de personas en plantilla, ubicación geográfica de la empresa, personas que componen la dirección...

- **Negociar las cláusulas del protocolo.** Aquí se ofrece un ejemplo y, como tal, se puede modificar, cambiar, transformar y consensuar para llegar a un acuerdo común en torno al mismo.

- **Es importante no tener prisa en cerrar este tipo de propuestas.** Lo importante es empezar por abrir el debate o incorporar las coletillas en los convenios para poder ir avanzando poco a poco.

- **Hay que trabajar integrando también en la estructura sindical a personas LGTB.**

- **Es necesario trabajar con, por y para el colectivo LGTB,** facilitando el camino a aquellas personas que decidan hacer pública su diversidad y actuando siempre que sea posible.

- **Es positivo situar el protocolo vinculado a la celebración de una fecha emblemática:** 17 de mayo "Día internacional en contra de la homofobia", 28 de junio "Día del Orgullo"...

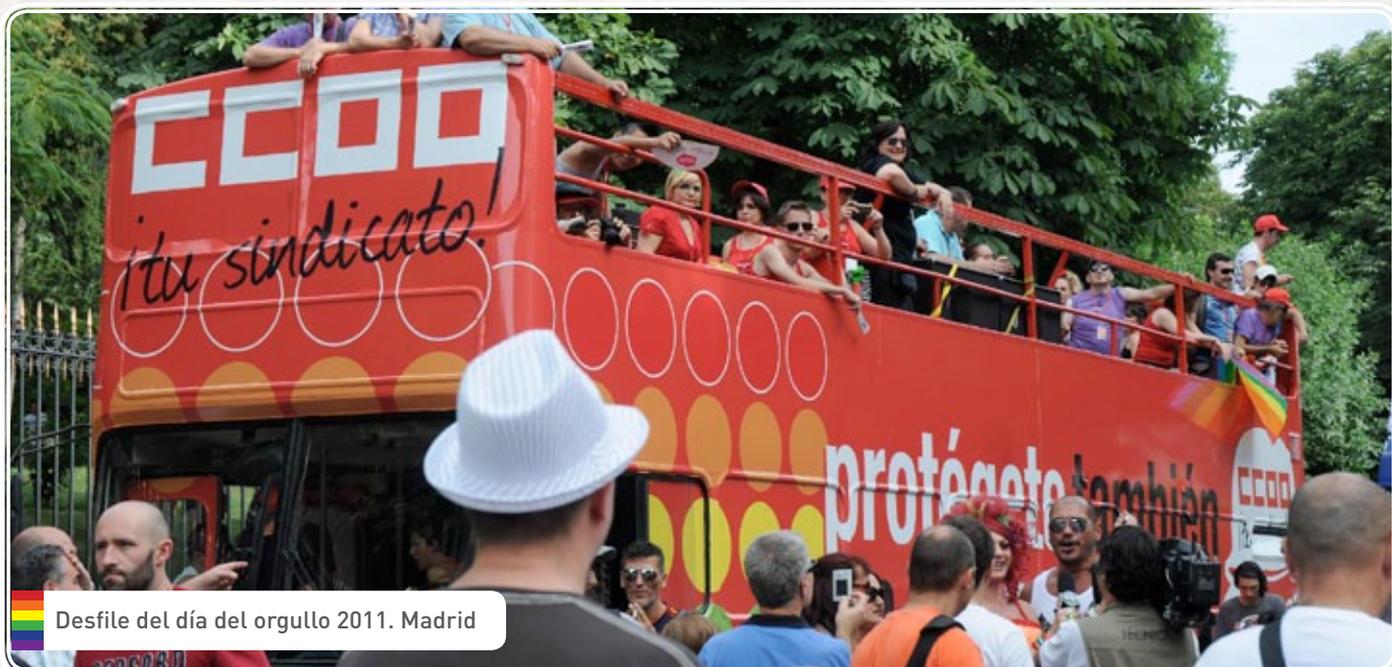
- **A veces, la ayuda de personas ajenas a la empresa, facilita mucho el debate y la puesta en marcha de medidas de este tipo ya que es necesario desmontar muchos prejuicios.**

- **Es positivo solicitar a los colectivos LGTB charlas para las empresas sobre diversidad sexual, antes de iniciar el proceso de negociación.**

- **Nuestro trabajo puede facilitar la vida a muchas personas; es responsabilidad de CCOO garantizar la transformación social para mejorar los espacio de trabajo.**

- **Hay que convencer a las empresas de la importancia que tiene en su competitividad que se determinen como empresa inclusiva.**

# 7. NORMATIVA Y LEGISLACIÓN BÁSICA



Desfile del día del orgullo 2011. Madrid

*“El legislador no debe proponerse la felicidad de cierto orden de ciudadanos con exclusión de los demás, sino la felicidad de todos”*

KARL MARX

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, que perseguía la homosexualidad por considerarla un elemento antisocial.

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.

## EVOLUCION DEL MARCO LEGAL

En los años 70, estando vigente la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social (LPRS), se produce un cierto aperturismo y tolerancia hacia la percepción de la homosexualidad gracias a la aportación del turismo. 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 cómo 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.

Ya en democracia, en el año 1978, 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 sea paulatinamente modificada hasta su completa desaparición, eliminándose las referencias a los actos homosexuales, e incluso suprimiendo el “escándalo público”. Aunque no será hasta 1995 cuando se reforme el Código Penal en aquellos artículos que hacían referencia a la orientación sexual, regulando los derechos formales de las personas y protegiendo de la discriminación específica a gays y lesbianas.

Pese a estos avances, quién no recuerda frases míticas como 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 hombres o dos mujeres serán otra cosa distinta*”.

España, desde 1986 forma parte de la entonces CEE, hoy Unión Europea. Este hito supuso 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. El año 2000 fue un período especialmente importante en la lucha contra la discriminación, aprobándose 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 es el 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. Como ya se ha mencionado, en este momento está en discusión la propuesta de **Ley de Igualdad de Trato y No Discriminación**, que mejora y amplía la trasposición de las directivas europeas que se realizó con la Ley 62/2003.

Puedes consultar estos textos, que se recogen íntegros, en los archivos adjuntos de este mismo CD. En referencia al tema del reconocimiento de la vida en pareja de las personas homosexuales, en 1994, se creó 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.

Si bien en un principio el debate estaba más encuadrado 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.

Otro avance legislativo en el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual fue la 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 sigue desde hace un mínimo de dos años un tratamiento hormonal 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, aunque el cambio en el Registro Civil está regulado a nivel nacional, lo cierto es que el acceso a los procesos de reasignación es desigual en función de cada comunidad autónoma.

Con estos datos constatamos que España es una pionera en el reconocimiento legal 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 homofobia y la transfobia.

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. Para evidenciar esta situación, hemos querido adjuntar a este material un mapa que refleja los derechos que tiene este colectivo en todos los países del mundo, elaborado por ILGA, la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex. También incluimos el documento "Homofobia de Estado", un informe mundial de la ILGA 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 miembros de CCOO, presentes en la realidad laboral y 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 homofobia y transfobia 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 en el reconocimiento de los derechos laborales de las personas LGTB y debemos conocerlas para apoyarnos en ellas y seguir avanzando. Por ello, adjuntamos este

materiales referencias a sentencias que nos ayudan a abordar los problemas que padece el colectivo LGTB y que esperamos os sean de utilidad.

## RECUERDA QUE...

España ha evolucionado legislativamente en muy poco tiempo, en lo que a derechos LGTB se refiere.

En 2005 se aprobó la reforma del Código Civil, que permite el matrimonio entre personas del mismo sexo.

En 2007 se aprobó la Ley de Identidad de Género.

Este avance supone una igualdad formal que, en muchas ocasiones, no se ve reflejada en una igualdad real.

Todavía setenta y seis países persiguen a las personas por su orientación sexual.

CCOO puede transformar la realidad desde la negociación colectiva.

Son muchas las sentencias ganadas en pro de la igualdad y nos tienen que servir de ejemplo para seguir avanzando en la erradicación de la homofobia y la transfobia.



# 8 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES BÁSICAS



El texto ha llegado a su fin. Esperamos que con su lectura hayas aprendido y clarificado conceptos, así como que te sea de utilidad en el trabajo sindical diario y, como no, en tu día a día personal. Como miembros de CCOO debemos trabajar por la normalización del colectivo LGTB, ayudando y colaborando a que se alcance la igualdad real y efectiva de todas las personas en la sociedad, poniendo especial atención, a los ámbitos laborales.

Pero la **normalización** sólo puede conseguirse sumando varios conceptos: visibilización y sensibilización.

**Visibilización** porque sea cual sea tu identidad de género u orientación sexual, no tienes por qué vivir una vida escondida, pensando en qué dirán o qué pasará. Todas las personas somos iguales y, por ello, hemos de vivir nuestra sexualidad con naturalidad, rompiendo la “heteronormalidad” dado que, lo normal es la diversidad.

**Sensibilización** porque tenemos que trabajar por convertir nuestro entorno y hacerlo proclive a una igualdad real, superando los tabúes que imperan en la sociedad.

Debe, por tanto, tomarse en cuenta:

La LGTBfobia debe ser erradicada y debe tomarse conciencia de que éste es un grave problema social. No es un problema de las personas LGTB sino que está enquistado en la sociedad y, por tanto es un problema de todos y todas.

El lenguaje ha de ser inclusivo, neutro y que no atente contra los sentimientos de ninguna persona. Hay que tener en cuenta que la sociedad es diversa y que cada persona parte de una realidad individual que no tiene por qué ser semejante a la de las otras personas. Ahí está el enriquecimiento, en la tolerancia y el reconocimiento de la diversidad, pero siempre desde la inclusión.

Ante una situación de rechazo, discriminación o acoso a otras personas por motivo de orientación laboral e identidad de género, no hay que quedarse de brazos cruzados.

Comisiones Obreras, como sindicato sociopolítico y de clase, debe tener presentes las siguientes líneas de acción:

Apostar por la formación porque es la clave del conocimiento y, por tanto, del trabajo de sensibilización (estar bien formado contribuye a la transformación social, en una sociedad más justa y libre).

Esta formación, dirigida hacia la estructura del sindicato, a nuestros delegados y delegadas y/o a la afiliación, podrá consistir tanto en jornadas, cursos y seminarios específicos sobre diversidad sexual como en la inclusión de estos temas de forma transversal en diferentes acciones formativas de índole sindical.

Trabajar desde la acción sindical, mediante la negociación colectiva redactando cláusulas para los convenios que sean inclusivas y contemplen todas las realidades posibles; incluyendo criterios de igualdad, matizando, donde sea necesario, la igualdad por motivo de orientación sexual e identidad de género.

Realizar protocolos de actuación para que los delegados y delegadas que se encuentren con un caso claro de discriminación por orientación sexual sepan qué medidas adoptar. Asimismo, favorecer un acuerdo sindical en pro de la diversidad afectiva y sexual en alianza con el resto de centrales sindicales que participan en los comités de empresa.

Velar por la igualdad de condiciones en la promoción y solicitud de permisos de todas y cada una de las personas que están en tu empresa, especialmente de las personas trans.

En materia de salud laboral, considerar la homofobia como causa de riesgo psicosocial y prevenir el acoso laboral por este motivo.

No olvidar la legislación española y trabajar para que la igualdad formal existente, sea una igualdad real y efectiva, haciéndola extensible más allá de nuestras fronteras.

En definitiva y, tal como se establecía al inicio de este material, hay que aprender a transformarse para transformar.

## RECOMENDACIONES BÁSICAS:

1. No hay que olvidar que para una persona, tener que explicar públicamente su orientación sexual es un proceso difícil, pensado y muy meditado.

2. La persona LGTB busca aceptación, respeto y dignidad.

3. Es muy importante que si una persona decide hacer pública su orientación sexual, se le escuche activamente y se le dedique el tiempo suficiente y que necesite.

4. Hay que prestar atención tanto a la comunicación verbal como a la no verbal, ya que a veces el comportamiento gestual puede trasladar mensajes negativos hacia las personas LGTB que no se correspondan con los que se dice de palabra.

5. Si llegado el caso no se sabe qué hacer o cómo actuar inicialmente, no hay que dar nunca la espalda, sino obrar con sinceridad y ofrecerse para ayudar en lo que esté en nuestras posibilidades. A continuación, debemos recurrir a las personas que dentro del sindicato puedan ayudarnos en esta materia.

6. Para las personas LGTB sentirse apoyadas es muy importante. Por este motivo, sentir que estás en alianza con la diversidad sirve como referente positivo, indistintamente de tu orientación sexual e identidad de género.

7. El respeto a la intimidad y confidencialidad es básico. La única persona con potestad de hacer pública su orientación sexual es ella misma.

8. Hay que utilizar la actividad y la acción en lugar de la pasividad. Es nuestra responsabilidad como CCOO, denunciar y actuar ante las situaciones injustas, desproporcionadas o motivadas por la orientación sexual o la identidad de género.

9. No hay que temer la defensa de la diversidad sexual en las empresas, indistintamente de la orientación sexual o identidad de género con que cada cual se identifique.

10. Todas las personas somos iguales ante la ley y debemos ser también iguales en todos los órdenes de nuestra vida.



# 9 RECURSOS DE CCOO Y COLECTIVOS



## **Confederación Sindical de CCOO**

Calle Fernández de la Hoz, 12. 28010. Madrid  
Teléfono: 917.028.000

[www.ccoo.es](http://www.ccoo.es)

Para temas de diversidad dirigirse al email : [diversidad@cco.es](mailto:diversidad@cco.es)

## **FELGTB (Federación estatal de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales)**

Calle de las Infantas, 40, 1º derecha. 28004, madrid  
Teléfono: 902.280.669

[www.felgtb.org](http://www.felgtb.org)

<http://diversidadlgtb-trabajo.blogspot.com>

## **ILGA (International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association)**

[www.ilga.org](http://www.ilga.org)

**DIVERSIDAD  
AFECTIVA Y SEXUAL:  
UNA CUESTIÓN  
SINDICAL**

