

#EELMOMENTO DE LUCHAR CONTRA LA LGTBIFOBIA

El Día Internacional contra la lesbofobia, la homofobia, la transfobia o la bifobia se celebra el 17 de mayo para conmemorar que ese día en 1990 las personas gais, lesbianas o bisexuales dejaron de ser consideradas como enfermas mentales.

Fue un paso importante, pero hay que recordar que las personas trans siguen siendo consideradas enfermas mentales y que tienen que ser diagnosticadas como tales para poder realizar su proceso de transición.

En los últimos años en nuestro país hemos tenido avances legislativos importantes, tanto estatales como autonómicos, que nos hacen tener la sensación de que vivimos en un país igualitario con las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales. Sin embargo el día a día demuestra que queda mucho por hacer y que la LGTBifobia, en sus diferentes grados, sigue campando a sus anchas por todos los ámbitos sociales, llegando en ocasiones a agresiones y asesinatos.

Asimismo, la aprobación de las leyes autonómicas provoca que las personas LGBTI tengan diferentes derechos dependiendo de la Comunidad Autónoma de residencia.

Por eso es necesario este día, aunque los actos reivindicativos y la lucha debe ser continua, denunciando las actitudes y los hechos LGTBifobos que conozcamos.

Para ello, el primer paso que debemos dar es reconocer que todas las personas, fruto de nuestra educación y de nuestra socialización, somos LGTBifobas, incluidas las propias personas LGBTI. Ser conscientes de esto nos ayuda empezar a formarnos y a sensibilizarnos, a poner soluciones personales y sociales.

El trabajo es uno de los ámbitos importantes de la vida, en él pasamos mucho tiempo y establecemos diferentes relaciones sociales con los compañeros y compañeras. Existe la visión de que la diversidad sexual y de género pertenece a la esfera privada de las personas y que no es necesario que las personas LGBTI se visibilicen en el ámbito laboral. Es fácil escuchar frases como que "a mí no me importa con quien se acueste mientras en el trabajo no lo diga", "la persona tiene demasiada pluma" o "no es necesario salir del armario y demostrar lo que eres en el trabajo", sin embargo esto no se aplica cuando hablamos de personas heterosexuales y en conversaciones normales y diarias entre compañeros y compañeras del trabajo sale continuamente la vida personal y familiar de las personas, que se ha hecho, con quien se ha estado el fin de semana o las vacaciones.

Hay personas que en su trabajo no pueden ser las personas que son, no pueden decir con quien viven, tienen miedo a hablar de su pareja y hacen malabares para ocultar que su pareja es otro hombre u otra mujer, que se tienen que enfrentar continuamente a chistes, expresiones o palabras LGTBifobas, viviendo en una tensión continua.

Son situaciones a las que, en muchas ocasiones, se enfrentan las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales en sus centros de trabajo, a las que están tan acostumbradas que a veces parece que entran dentro de 'lo normal', pero que les afecta tanto en el desarrollo de su trabajo, como en su vida personal.



Situaciones que están provocando que se mantengan en su armario en el trabajo, con múltiples consecuencias, como es una pérdida de derechos relacionados con la vida familiar, ya que para solicitarlos tienen que demostrar quién es su pareja; permisos y derechos que -una vez conseguido el matrimonio igualitario- se aplican por igual a todas las personas con independencia de su orientación sexual, de su expresión o de su identidad de género.

Situaciones que provocan que cuando una persona sale de su armario en el trabajo pueda sufrir acoso de otros compañeros o compañeras, de sus jefes y jefas; que sin otro motivo, vea modificadas sus condiciones de trabajo, no tenga un ascenso e incluso llegue a ser despedida.

Una personas trans tiene más dificultades para encontrar trabajo o para realizar su proceso de transición en el mismo, provocadas por muchos motivos, pero principalmente por tener un DNI y una documentación oficial con un nombre y un género distinto al suyo, por los muchos estereotipos y prejuicios que tenemos de las personas trans, por esa minusvaloración a lo que no consideramos 'normal', por una transfobia muy extendida.

Ahora #EsElMomento de luchar por conseguir la igualdad legal de todas las personas, de tener una Ley Estatal de Igualdad por Diversidad Sexual y de Género, de formar a los trabajadores y trabajadoras y -en particular- de formar a responsables de recursos humanos.

#EsElMomento de formar y sensibilizar a delegados y delegadas, a todas las personas que estamos en las estructuras de CCOO, de conseguir una mayor implicación de CCOO en la lucha por la igualdad de las personas LGTBI.

#EsElMomento de introducir clausulas en los convenios colectivos que garanticen la igualdad de todas las personas, de negociar protocolos de actuación contra el acoso por orientación sexual, expresión y/o identidad de género.

#EsElMomento de hacer los centros de trabajo inclusivos, diversos, y que den cabida a todas las personas trabajadoras con independencia de cuál sea su orientación sexual, su expresión o su identidad de género, porque hacer centros de trabajo inclusivos y diversos beneficia también a la empresa, favorece la productividad y su imagen de cara a otras empresas con las que trabajen.

Porque cuando hablamos de los derechos de las personas LGTBI, hablamos de derechos laborales, de derechos sociales y de derechos humanos; hablamos de la lucha contra la discriminación que a día de hoy todavía sufren las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales.

Porque ser persona lesbiana, gay, trans, bisexual o intersexual no tiene nada que ver con las aptitudes y la capacidad que las personas tienen en el trabajo.

Porque tener un nombre y una foto oficial en el DNI, en el currículum con un género diferente, no tiene que ver con el talento de cada persona.

**Porque ser lesbiana, gay, transexual, bisexual o intersexual
no es ningún problema, el problema es tener y padecer de LGTBIfobia.
#EsElMomento**

