



RELATORIA DE LA JORNADA

*“La visibilidad lésbica en el ámbito laboral,
el protagonismo de los sindicatos”*

Día: 30 de noviembre de 2017

Lugar de celebración: Centro Cívico La Bolsa, Bilbao

www.aldarte.org

aldarte@aldarte.org



Contenidos y desarrollo:

17-18,30 h.

- **Presentación de la Jornada**
- **Grupos de trabajo** Participaran en los grupos las personas de los sindicatos y el resto de participantes del movimiento LGTB y otras personas interesadas. Los grupos estarán dinamizados y se grabará y recogerá el debate, las propuestas y las conclusiones para elaborar el documento público que se socializará en la web y las redes sociales.

18,30-19 h. **Descanso:**

19-21 h.

- **Presentación de las conclusiones** del ámbito laboral del Estudio “Lesbianas con Recursos” realizado por ALDARTE
- **Ponencia: Ainhoa Etxaide** (ex secretaria general de LAB)
- Debate y conclusiones.

Principales conclusiones del debate de grupos:

Guión de debate planteado:

- Describir como se ve la situación desde el sindicato y/o sección sindical en la que estemos
- ¿Pensamos que es importante que los espacios laborales sean abiertos a la visibilidad lésbica?
- Qué pensamos que puede aportar incluir la diversidad sexual en el mundo laboral.

Reflexiones:

- En general se ve la situación en el entorno laboral mal, donde la visibilidad lésbica y LGTBI es muy baja.
- Se ve muy importante la visibilidad lésbica, aunque muchas lesbianas en sus trabajos no lo consideran así. Esto se percibe como un problema.
- La diversidad en los entornos laborales aporta riqueza y más inclusividad. Hay que lograr que nadie se sienta discriminada.
- Hay que realizar Campañas de sensibilización
- Formación, en los lugares de trabajo y especialmente a las personas delegadas sindicales.
- Hay que incentivar la visibilidad
- Planes y protocolos transversales para abordar el tema. Ejemplo de LAB con el protocolo de actuación antes casos de lgtbfobia
- Utilización de un lenguaje inclusivo en cualquier comunicación de la empresas.
- Utilizar los eventos de empresa para fomentar la visibilización y las relaciones interpersonales que favorezcan crear un ambiente o clima favorable para la “salida del armario”

Intervención de Ainhoa Etxaide

PRESENTACION

Nací en Hondarribia, hace 45 años. Vivo en Bilbo desde hace más de 10 años, con Kakun, con Aner, nuestro hijo, y desde hace unos meses también con Begoña, la madre de Kakun.

Soy licenciada en derecho pero no he llegado a ejercer. Me metí en el sindicato porque la asignatura que más me motivó fue derecho laboral, pero me incorpore al sindicalismo desde la crítica a los sindicatos y eso me alejó de la asesoría jurídica y me acercó (demasiado) a los marcos de dirección de LAB. En 22 años he asumido cuatro responsabilidades (juventud, política social, adjunta y secretaria general) y actualmente me dedico a vivir y analizar el sindicato desde fuera de la dirección.

Soy la segunda de cuatro hermano/as, en una casa donde convivíamos tres generaciones, todo era muy como “Dios manda”, en un Pueblo tan clasista y tradicionalista como bonito.

Rompí (según mi madre) todas las normas establecidas según iba teniendo edad para hacerlo. Lo hice, sobre todo, porque conté con su respeto a mis decisiones y apoyo en casi todo lo que hacía, *(siempre hay margen para la discusión)*.

Cuando mi madre pensaba que ya le había dado todos los sustos posibles *(empecé a trabajar con 13 a pesar de su disgusto y la oposición de mi padre; me aleje de Hondarribia tan pronto como pude; me organicé en la izquierda abertzale a los 14 siendo de una familia del PNV; me fui a vivir con mi novio a Hernani con 22; me separe con 30; asumí una responsabilidad que conllevaba proyección mediática...)* le presente a la pareja con la que vivo desde entonces, una mujer.

He vivido y padecido el heterosexismo como todas las lesbianas; he optado por ocultar mi opción sexual en espacios donde la homofobia era latente. Pero también es cierto que no fui lesbiana de joven en Hondarribi *(un infierno)*, no he tenido problemas en casa por enamorarme de una mujer, y he visibilizado mi opción sexual con más de 35 años y siendo la secretaria general *(con un nivel de empoderamiento bastante alto)*. Creo que esto no es ni bueno ni malo. Pero sí es importante, porque voy a hablar basándome en mi experiencia y desde lo personal y todas estas cosas son las que han determinado esa experiencia personal.

Sobre la intervención

Voy a intentar responder a una cuestión: ¿estamos preparados los sindicatos para visibilizar el lesbianismo en el mundo del trabajo? ¿Y estamos dispuestos a hacerlo?

Mi respuesta es que:

1. Estamos preparados para hacer mucho mas de lo que hacemos.
2. La voluntad para hacerlo no es mas que voluntarismo si no se toman las decisiones políticas necesarias y éstas se concreten en planes de acción.
3. Hay disposición y de no haberla hay que forzarla (como se hace con otras cuestiones) pero no vamos a ver grandes avances en esta pelea mientras no nos visibilicemos las lesbianas en el sindicalismo.
 - Un sindicalismo que oculte o no visibilice el lesbianismo en su interior poco o nada va ha hacer para que se visibilice en el mundo laboral.
 - Un sindicalismo que no sea capaz de ser un instrumento real para las lesbianas en la defensa de sus derechos pocas posibilidades tendrá de ser sujeto real en esta pelea.

Esquema de la intervención

1. **Los sindicatos, una realidad en transformación.** Los sindicatos estamos transformando nuestra realidad interna y estamos obligados a re-pensarnos como instrumentos de la clase trabajadora.
 - Realidad interna: Hay una integración importante de las mujeres en los sindicatos, hay jóvenes, hemos empezada a organizar a personas pensionistas. Este proceso favorece la visibilización pero no estamos viendo grandes avances.
 - La agenda sindical se ha transformado, se han añadido realidades, han perdido peso unas cuestiones para que otras ganen protagonismo. Este proceso favorece la visibilización pero no estamos viendo grandes avances.
2. **Los sindicatos, un reflejo de la realidad social y laboral.**
 - Los sindicatos son un reflejo de la realidad
 - Los sindicatos pueden ser parte del problema porque en el mismo se reproducen todas las realidades negativas.
 - O podemos ser determinantes para los procesos de transformación por se un espacio en el que superar realidades que queremos superar.
 - Sindicatos espacios para luchar contra la homofobia
 - Sindicatos instrumentos para luchar contra la homofobia
3. **Mi experiencia como Secretaria General**
 - El sindicalismo sigue siendo un espacio hostil. La hegemonía heteropatriarcal es una realidad. LAB no es un oasis.
 - Nuestra experiencia en la lucha a favor de los derechos LGTB
 - La importancia de la visibilización.

Intervención Elena Olaortua

ANÁLISIS DE LOS RECURSOS DEL ÁMBITO LABORAL

INTRODUCCIÓN

La forma en que se desenvuelven las mujeres lesbianas en su entorno laboral viene determinada por muchos elementos y circunstancias, y asimismo tiene consecuencias directas en su calidad de vida. En varios grupos de diálogo de los formados para el trabajo de campo, las mujeres que han participado han dejado patente que no dicen en su ámbito laboral que son lesbianas porque eso pondría en riesgo su puesto de trabajo.

En nuestra sociedad, el trabajo se considera uno de los ejes fundamentales de la vida de las personas. Aunque evidentemente el trabajo es importante como medio de vida y fuente de ingresos para poder tener una cierta calidad de vida, agravada en la actualidad por la situación de crisis económica, no se trata únicamente de una cuestión económica ni de productividad. De hecho, al concepto trabajo se le adjudican una serie de adjetivos como dignidad, autoestima y status social que lo colocan en el centro de nuestra sociedad.

Por todo ello, la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas está directamente relacionada con el miedo a perderlo y todo lo que lleva aparejada esa pérdida desde una perspectiva personal, familiar y social.

Tal y como se plantea desde los movimientos decrecentistas (Marcellesi, 2013), que proponen como alternativa una sociedad del buen vivir⁽¹⁾ no tan basada en la productividad, no estaría de más reconsiderar el trabajo y el valor que se le da. Debemos tener en cuenta que la dependencia generada hacia la conservación del mismo se ve acrecentada en época de crisis por la precariedad laboral, que además de limitar derechos infunde una sensación de miedo aún mayor a personas en especial situación de vulnerabilidad.

Como en otros ámbitos de la vida, el ámbito laboral está influenciado por la presunción de la heterosexualidad y los prejuicios y estereotipos hacia la homosexualidad, lesbianismo y transexualidad, que se manifiesta en mayor medida en ámbitos laborales que tradicionalmente se han considerado exclusivos de los hombres.

Analizaremos las manifestaciones de esos prejuicios que hacen que el ámbito laboral siga siendo vivido por las mujeres lesbianas como un entorno hostil. Bromas, chistes e insultos como han referido algunas de las mujeres, tienen como consecuencia directa que no se atrevan a expresar abiertamente su orientación.

Expondremos en este capítulo los elementos específicos que se producen en el ámbito laboral en relación con la visibilidad o la falta de ella: el caso específico del ámbito educativo, la

¹ “Es posible aprender a vivir bien y ser felices dentro de los límites ecológicos del Planeta. Somos conscientes de que el camino no es fácil pero depende de todos y todas dar la bienvenida al vivir bien en un mundo solidario y sostenible.”

diferencia entre el trato con compañeras y compañeros o superiores, la diferencia entre el ámbito laboral de carácter público y la empresa privada, etc.

A pesar de la amplia y extensa regulación y protección jurídica que existe, veremos que muchas mujeres lesbianas renuncian al ejercicio de sus derechos como trabajadoras, lo que perjudica claramente su situación vital. La opción de no hacer público su lesbianismo en su trabajo se escuda, en muchas ocasiones, en una falsa percepción de la propia orientación como una cuestión de la vida privada que no tiene por qué manifestarse ni tener repercusión en el trabajo.

Algunas mujeres participantes en el estudio son sindicalistas, en concreto Berta y Nekane, ellas nos hablan de su participación en el sindicato.

De forma similar a como ocurre con aquéllas que están en partidos, las que están en sindicatos dejan en segundo plano su orientación sexual, y no es habitual que en sus sindicatos hablen de su lesbianismo o lo expresen.

Berta por ejemplo, está afiliada a un sindicato del ámbito educativo, el que fomenta la diversidad sexual y de género en las aulas. Nos comenta al respecto: *“Uno de los temas del sindicato es la educación, la defensa de la homosexualidad o la diversidad en las aulas. Ya sé que no tendría ningún problema si dijera que soy lesbiana, pero no lo hago.”*

Nekane expone claramente que en su sindicato no se trata el lesbianismo porque se habla de otros temas considerados más importantes. Por tanto, no se considera importante la preferencia sexual. *“Yo estaba en el sindicato pero es que siempre se hablaba de otros temas muy gordos, ¡como para meter el vector opción sexual! Era muy complicado.”*

A excepción de aquéllos que se mueven en el ámbito educativo, los sindicatos en su mayoría, y a diferencia de los partidos políticos, han integrado con menor fuerza en sus líneas de actuación los valores de respeto y convivencia laboral en el terreno de la diversidad sexual y de género. Pocas son las campañas sindicales que conciencian sobre estos aspectos en los diferentes entornos laborales. Consideramos que la crisis y sus emergencias no son excusas para no haber puesto en marcha medidas que afronten las discriminaciones habidas en el ámbito laboral respecto del colectivo LGTB.

Recordamos que una de las conclusiones del Estudio sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España 2013 realizado por la FELGT y COGAM (FELTGB y COGAM, 2013) revela que un 31,23% del colectivo LGTB ha sido discriminado en sus ámbitos laborales. Estas cifras muestran que el sindicalismo vasco tiene un reto importante.

CONCLUSIONES DEL ÁMBITO LABORAL

- 1. Las mujeres lesbianas que desarrollan su actividad profesional en el sector público viven su orientación sexual de una manera más abierta que las que lo hacen en el ámbito de la empresa privada.**
- 2. En esta época de crisis y precariedad, el ámbito laboral se convierte en un entorno hostil que produce una sensación de miedo aún mayor a personas en especial situación de vulnerabilidad,** lo que lleva a las mujeres lesbianas a no hacer pública su orientación sexual en su trabajo.
- 3. Las empresas de carácter social que desarrollan su actividad en el campo de la discapacidad no integran ni abordan la diversidad sexual e identidad de género.** En estas empresas se producen no solo comportamientos que no respetan la igualdad entre hombres y mujeres, sino que además se dan actitudes de clara discriminación y homofobia.
- 4. Las personas transexuales abordan de forma directa lo relativo a su identidad de género en el trabajo dado que se trata de una cuestión que no se puede ocultar.** Sin embargo, no ocurre igual en relación a su orientación sexual, no visibilizándose como mujeres lesbianas por considerar que acarrea una mayor estigmatización.
- 5. El tipo de trabajo en el proceso de transición es una cuestión fundamental. Las mujeres que están en el proceso de reasignación de género tienen mayor dificultad cuando trabajan por cuenta propia que por cuenta ajena.** Trabajar por cuenta ajena dota de una mayor seguridad jurídica a la hora de hacer frente a cualquier actuación de tipo discriminatorio. Esto lleva a que muchas mujeres intenten cambiar de trabajo antes de iniciar dicho proceso de reasignación para poder hacerlo con una mayor seguridad y tranquilidad.
- 6. La discriminación en el ámbito laboral hacia lesbianas transexuales se ejerce de manera indirecta a través de las funciones del puesto de trabajo:** cambio de puesto o realización de funciones inferiores o atribuidas tradicionalmente a hombres o mujeres y dificultades para la promoción laboral.

CONCLUSIONES JORNADA:

- La visibilización en los entornos laborales tiene valor. No solo hay que asumir las consecuencias de la visibilización, hay que trabajar por que la visibilización.
- La sexualidad no solo es sólo una cuestión del ámbito personal, forma parte también del ámbito público, y desde esta dimensión es que hay que trabajar la visibilidad.
- Todas as mujeres lesbianas sufren la lesbofobia en su entorno laboral pero no todas tienen las mismas condiciones de poder visibilizar su sexualidad.
- Los sindicatos en su mayoría no están preparados para detectar la LGTBIfobia laboral, no hay discurso, no se tienen herramientas y no se sabe como actuar. No se va más allá de la aceptación.
- El no estar preparados no es óbice para no poder actuar. Para ello hace falta hacer las apuestas necesarias y repensarse continuamente para tener un futuro.
- El mercado laboral está muy mal. Se va para atrás en las libertades laborales. Esto hace que la visibilización lesbiana sea una labor que no se ve como importante.
- La masculinidad hegemónica que se percibe en los sindicatos también dificulta el que este tema se aborde.
- Si se cambia el espacio de los sindicatos se puede transformar algo, hay alguna posibilidad de transformación. Es necesario que hay mujeres que lideren el proceso y para ello el sindicato tiene que facilitar el proceso, apostar por ello, dotar de recursos humanos y materiales la iniciativa.

