



Contra el odio.

Situación de la LGTBIfobia en el trabajo.

Propuesta Sindical

Mayo / 2019

Introducción

La discriminación social de las personas LGTBI

La LGTBIfobia en el trabajo

La segmentación forzada del mercado laboral

Ocultación e invisibilización

Renuncia

Las personas trans en el trabajo

La diversidad de las personas mayores LGTBI

La negociación colectiva como herramienta para la Igualdad

Acoso por Orientación Sexual e Identidad y/o Expresión de Género

Conclusiones

Reivindicaciones

Introducción

Pese a los evidentes avances logrados, lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, siguen sufriendo un alto nivel de discriminación en nuestra sociedad, agravada por la violencia que de forma estructural afecta a su desarrollo social, personal y laboral.

En el ámbito internacional son 72 países los que penalizan legalmente, todavía hoy, la diversidad sexual, familiar y de género. Ocho de estos países condenan a muerte a las personas LGTBI por su orientación sexual o su identidad de género. En algunos de estos países, se somete a trato degradante, tortura y trabajo forzado a hombres gais y a violaciones correctivas a mujeres lesbianas. Según la Organización Internacional de Gais y Lesbianas, ILGA Europa (ILGA World) las penas privativas de libertad impuestas contra gais, lesbianas, bisexuales, trans e intersexuales oscilan de los 2 años de cárcel a la cadena perpetua.

Informes de la Organización Europea para la Seguridad y Cooperación (OSCE) corroboran la existencia de campos de concentración en Chechenia donde se recluye a homosexuales, detenidos por motivo de su orientación sexual. Al menos se ha reportado la muerte de dos jóvenes gais y la desaparición de decenas de ellos. El gobierno de Chechenia niega la existencia de estos campos de confinamiento, según su primer ministro, “porque en Chechenia no hay gais”¹.

Ante este grave contexto internacional, y en una sociedad fuertemente globalizada, en España, pero también en otros países de la Unión Europea, se expulsa en nuestras fronteras a personas que huyen de esta terrible forma de represión, sin dar la oportunidad a las personas migrantes de solicitar asilo para protegerse de la persecución de su orientación sexual o identidad de género. Con la expresión de *expulsiones en caliente* se esconde una vulneración grave del Derecho Internacional Humanitario, negando a las personas el derecho al asilo. En el Mediterráneo mueren cada año miles de inmigrantes a los que se les niega el acceso a ningún método de ayuda y que sin duda huyen, también, de situaciones graves de represión por ser LGTBI.

Una ola de extremismo fundamentalista de derechas recorre Europa y, en ese sentido, España no es ajena a ella. Pese al resultado de las elecciones generales, la extrema derecha ha irrumpido en el Congreso con 34 diputados y diputadas que en esta legislatura tendrán voz para difundir su discurso de odio. Cuestionan principios básicos constitucionales, tales como la igualdad, la dignidad y la libertad, y, por lo tanto, el derecho constitucional a la igualdad de trato y de oportunidades de todas las personas.

En el ámbito del trabajo, se reproducen los mismos estereotipos que en el resto de la sociedad,

¹ [Chechenia, el Guantánamo ruso de los gais. Xavier Collás, Moscú, 2017. Diario El Mundo.](#)

existiendo una **LGTBifobia básica de fondo** que impide el libre desarrollo personal de lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales.

El presente informe, que parte de la investigación realizada por la Secretaría Confederal de UGT - UGT Diversa, pretende acercar la situación de la diversidad en nuestro ámbito, así como aportar soluciones e ideas para prevenir y erradicar la discriminación en todos los ámbitos, especialmente en nuestros centros de trabajo, así como dotar de herramientas a los delegados y delegadas para que, a través de la negociación colectiva puedan introducir en los convenios colectivos cláusulas no discriminatorias y que garanticen la igualdad de derechos, de trato y de oportunidades.

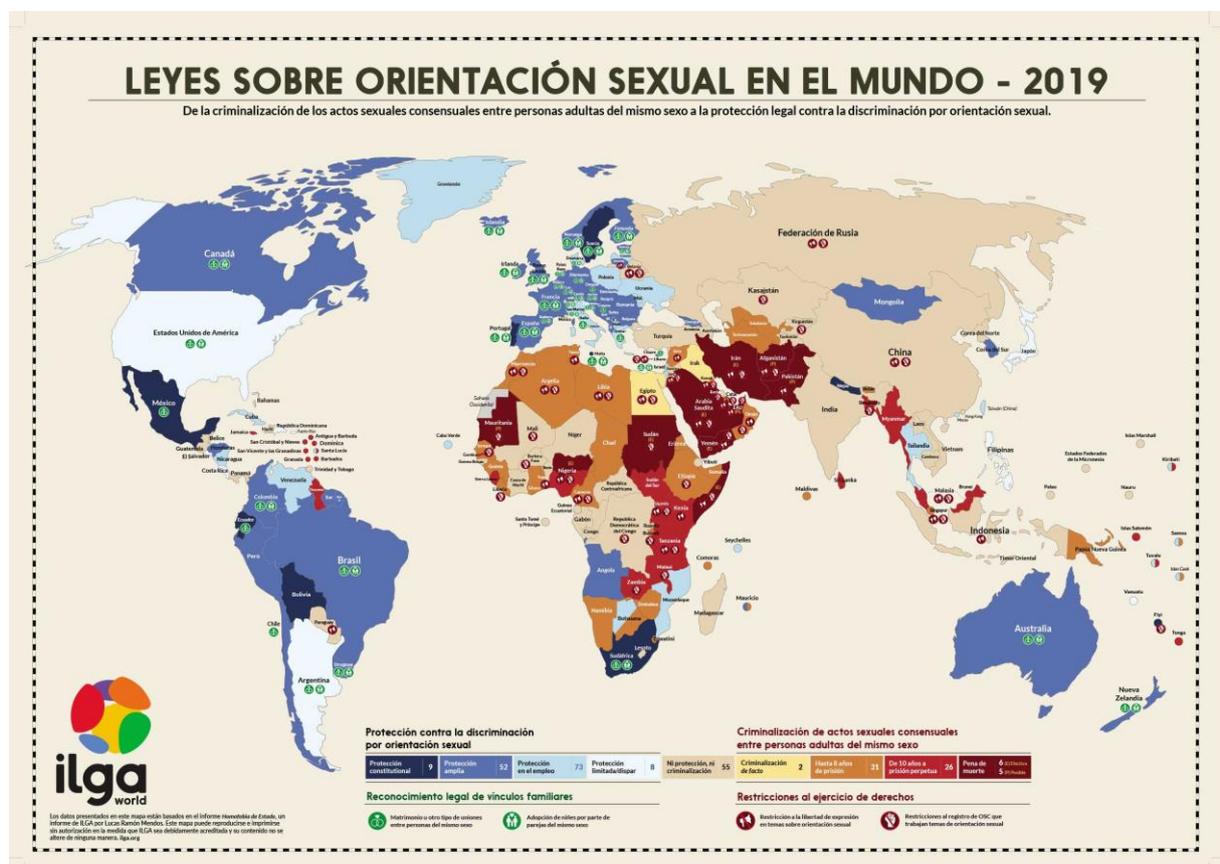


Ilustración 1 (fuente ILGA EUROPA)

La discriminación social de las personas LGBTI

Por el término **LGTBifobia** (formado por el acrónimo LGBTI, referido a lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales y fobia, rechazo y/u odio) nos referimos al odio, rechazo y discriminación que sufren las personas LGBTI y que está presente en todos los ámbitos sociales.

Este rechazo se manifiesta de diferentes formas, que van desde las bromas, los chistes y las gracias – en apariencia inocentes- y que versan sobre la orientación sexual o la identidad de género hasta agresiones verbales y físicas con consecuencias psicológicas y físicas. Afecta por igual en todos los ámbitos sociales, especialmente el educativo, sanitario, familiar, laboral y económico, etc., y a todas las etapas del desarrollo de la persona, desde la infancia hasta la madurez y la vejez. Se puede decir que la discriminación por orientación sexual e identidad de género afecta a las personas desde que nacen hasta que mueren, en distinta intensidad y de forma continua, una situación de la que es prácticamente imposible escapar.

Por tanto, **la LGTBIfobia es un prejuicio social construido culturalmente y reforzado por la educación y la socialización que rechaza la diversidad sexual, familiar y de género y a las personas que parecen o son LGTBI y que afecta especialmente a lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, pero no de forma excluyente ya que también puede afectar a su entorno social, familiar y cercano**¹.

Según los informes anuales de los Observatorios contra la LGTBIfobia (catalán, madrileño y valenciano) se producen cientos de agresiones físicas y verbales contra las personas LGTBI, que en su mayoría no se denuncian. En el informe *“La cara oculta de la violencia”* editado y publicado por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB)² en el año 2017 se registraron en España 629 agresiones contra personas LGTBI. La Agencia Europea de Derechos Fundamentales asegura que, en lo relativo a los delitos de odio, solo se denuncia un 10% de lo que ocurre, por lo que, atendiendo a esta **infradenuncia**, estaríamos ante miles de agresiones que quedan impunes³.

El miedo a revelar la orientación sexual ante los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado o los juzgados, a que se extienda el conocimiento de la orientación sexual en el entorno próximo de la víctima (familia), o extenso (amigos y amigas, compañeros y compañeras del trabajo), la violencia normalizada -creer que es normal recibir agresiones-, la desconfianza en los órganos judiciales -que pocas veces condenan aplicando los agravantes de odio contemplados en el Código Penal-, el cuestionamiento de las víctimas por las autoridades y la sociedad, la revictimización secundaria al verse sometidos y sometidas a un proceso judicial que penaliza a la víctima, son algunos de los elementos que provocan que no se interpongan las denuncias cuando sucede el hecho discriminatorio, incidente o delito de odio.

¹ [Guía de Delitos de Odio LGTBI, Charo Alises, Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, Junta de Andalucía.](#)

² [La Cara Oculta de la Violencia hacia el Colectivo LGTBI, Informe de delitos de odio e incidentes discriminatorios al colectivo LGTBI 2018, FELGTB, J. Rebollo, J. Generelo, V. Assiego, Madrid, 2018.](#)

³ Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), 20013, *European Union Lesbian, gay, bisexual and transgender survey, results at glance.*

La situación se agrava si la víctima es mujer, migrante, personas mayores o trans. Si las personas que han sufrido la violencia son **mujeres** (cis o trans) hay que sumar a la discriminación que sufren por su orientación sexual o su identidad el hecho de que son mujeres. Si las personas son **migrantes**, y se encuentran en una situación irregular, puede que no recurran a las autoridades para denunciar el abuso o la agresión por temor a ser detenidas o deportadas. Si son personas **trans**, colectivo que más nivel de exclusión y violencia sufre, no denuncian ya que asumen que esta violencia es el peaje que deben pagar para ser quienes son. Cuando las personas son **mayores**, según diferentes estudios, no cuentan con una red de apoyo familiar como la de las personas mayores heterosexuales. El ocultamiento de su orientación sexual es algo completamente interiorizado como un mecanismo de defensa, precisamente, frente a las violencias que reciben.

La LGTBifobia en el trabajo

En el ámbito laboral se siguen perpetuando prácticas que discriminan a las personas por su orientación sexual y/o identidad de género. El trabajo, como espacio de socialización y de realización personal es una esfera fundamental en la vida de las personas. Aunque en materia legal se están produciendo avances importantes, en el ámbito laboral se reproducen formas de discriminación múltiples, las cuales a menudo están normalizadas o pasan desapercibidas. Además, existen una serie de características específicas de estas discriminaciones sobre las que cabe actuar de forma directa y especializada que requieren un abordaje, también, determinado.

Para entender la LGTBifobia en el trabajo, hay que analizar tres variables características que se establecen como elementos que, conjugados, reproducen la discriminación y la violencia y que condicionan el desarrollo social y personal de las personas LGTBI y que, en muchos sentidos, configuran riesgos psicosociales asociados:

- La segmentación forzada del mercado laboral
- La ocultación e invisibilización de la orientación sexual y/o identidad de género
- La renuncia a los derechos

En base a la definición de riesgo psicosocial, entendido como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) de la persona trabajadora. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Es por ello, que se hace **imprescindible contemplar en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la prevención los riesgos relacionados con la LGTBfobia como riesgo psicosocial** y con ello garantizar el establecimiento de actuaciones para prevenir el acoso laboral por orientación sexual e identidad de género.

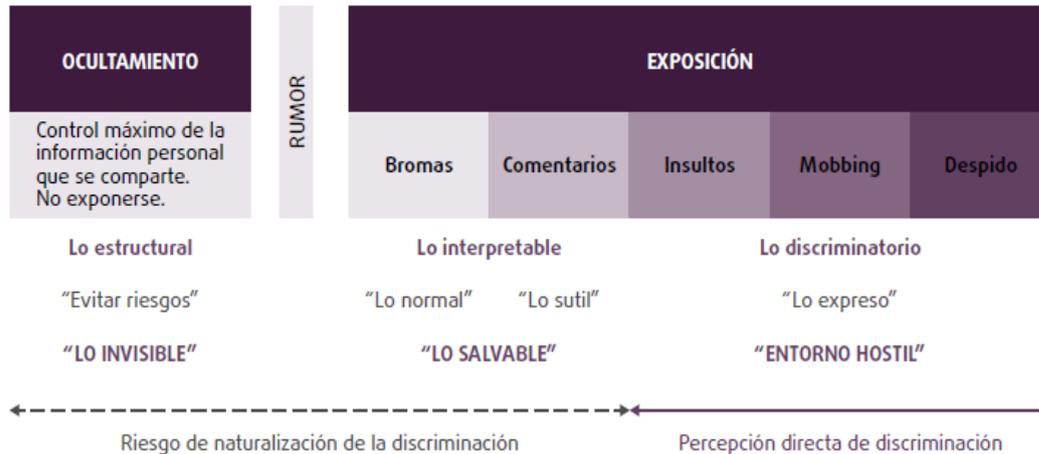


Ilustración 2 instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades

La segmentación forzada del mercado laboral

La expresión del género, es decir, la forma en la que se materializa externamente la masculinidad y feminidad, determina la reacción social que reciben las personas en torno a su apariencia, expresiones, comportamientos y aspecto. Cuando un hombre es más femenino o una mujer es más masculina que lo socialmente aceptado, en función de los estereotipos construidos social y culturalmente, reciben un determinado nivel de violencia.

La discriminación por **autosegregación o segmentación forzada del mercado laboral** supone que las personas LGTBI cuya expresión del género no se corresponda con el estereotipo esperado para hombre o mujer buscarán, consciente o inconscientemente, trabajos en sectores más proclives a la diversidad, tales como el textil, la moda, la estética o sectores tradicionalmente feminizados, como las profesiones dedicadas a los cuidados (educación, salud, etc). Esto se debe a que estamos en una sociedad fuertemente patriarcal que penaliza a la mujer y, por tanto, lo femenino y los valores asociados a ello.

La discriminación por segmentación forzada del mercado laboral **es una forma de discriminación estructural** que en muchas ocasiones no es detectada por las propias personas LGTBI. Es legítimo, en una sociedad machista que utiliza la violencia para "corregir" a quien se escapa de la norma, que las personas LGTBI acudan a sectores que no perciben como hostiles, para protegerse y no verse sometidos y sometidas a situaciones de violencia.

Esta situación es muy preocupante, porque supone de hecho la pérdida de oportunidades de las personas LGTBI para realizarse profesionalmente y desarrollarse en su plano laboral y personal. Además, el mercado es más pequeño, tiene menos ofertas reales prácticas, por lo tanto, pone límites a la carrera profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Ocultación e invisibilización de la orientación sexual y/o identidad de género

El fenómeno de la ocultación es una de las formas más comunes de discriminación que sufren lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales en el ámbito laboral. Mientras que muchas personas heterosexuales comparten en su círculo laboral su vida privada sin ser sometidas al escrutinio y cuestionamiento social de su entorno, las personas LGTBI deben, en muchos casos motivadamente, mantener oculta su situación personal. El miedo al despido, a encontrar la incomprensión de sus compañeros y compañeras, de ser sometidos a algún tipo de violencia, la pérdida de prestigio o de relevancia laboral, son elementos que juegan a favor de que las personas LGTBI mantengan oculta su orientación sexual y/o identidad para evitar situaciones desagradables.

La ocultación es siempre voluntaria y supone un **continuo control de la información** que se muestra en el trabajo ante los compañeros y las compañeras. La ocultación actúa en forma de protección, pero genera una situación de estrés para evitar revelar la orientación sexual o la identidad sexual que, finalmente, juega en contra del desarrollo natural de las relaciones laborales.

Otro escenario en el que las personas LGTBI han manifestado la existencia de prácticas discriminatorias contra ellas es en las **entrevistas de trabajo**, donde, según relatan las personas interesadas, es relativamente habitual que se les pregunte por su vida íntima, especialmente por el lugar en el que viven y con quién, por ese motivo, y ante el miedo a no ser contratados/as en el inicio de un nuevo empleo domina la ocultación, o al menos, la no expresión¹.

Según el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, *“la expresión de la orientación sexual o identidad de género se va produciendo de forma informal y parcialmente a medida que se construyen espacios de confianza y de intimidad en el espacio laboral. La confianza en la organización se construye a partir de la vivencia cotidiana con los compañeros y superiores, no es la organización la que ofrece o construye directamente la percepción de un espacio no hostil para las personas LGTBI”*.

Finalmente es significativo que, en muchos casos, las personas LGTBI, que han salido del armario en su ámbito familiar y social cercano, mantienen oculta su orientación e identidad en el trabajo.

¹Las personas LGTBI en el ámbito del empleo en España; hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género, 2 de Marzo de 2017, Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Renuncia

Es frecuente que, debido a la necesidad de ocultamiento ante un entorno hostil a la diversidad sexual, familiar y de género, las personas LGTBI prefieran renunciar a derechos laborales consolidados y vinculados a las relaciones familiares (permiso por maternidad, paternidad, matrimonio, acompañamiento cónyuge a visitas médicas) ante la perspectiva de revelar la orientación sexual y/o identidad de género en sus centros de trabajo. Esta situación, que es consecuencia de la invisibilidad autoimpuesta, provoca que la persona tenga, justificadamente, el sentimiento de que no está siendo ella misma ni disfrutando de espacios de seguridad y confianza.

En las personas trans, debido a la posible reacción contraria del entorno laboral se puede dar la circunstancia de que el trabajador o trabajadora renuncie a realizar su tránsito y postergar “sine die” su camino hacia el sexo sentido.

La renuncia es la máxima expresión de la discriminación. Y forma parte de una discriminación que tiene lugar de forma silenciosa y asumida por la persona que la realiza, de manera que las personas que utilizan este mecanismo de protección frente a la violencia, ni siquiera contemplan la posibilidad de reclamar esos derechos ante las autoridades laborales o sus representantes legales.

Las personas trans en el trabajo

Existen dos situaciones de discriminación que sufren las personas trans. La primera de ellas se produce en el acceso al empleo: cuando realizan una entrevista laboral y revelan su identidad de género, bien porque no hayan instado su cambio registral (Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas) o bien porque se hacen visibles. La consecuencia es que frecuentemente no superan los procesos de selección. Reclamar la no superación de un proceso de selección por un motivo discriminatorio es muy complejo y, generalmente, las personas trans víctimas de esta forma de discriminación prefieren no reclamar.

La segunda forma de discriminación más habitual sucede cuando inician su transición con un contrato laboral sufriendo dificultades para la asistencia a consultas médicas o la adaptación del puesto durante el proceso de transición si esto fuera necesario.

En cuanto al marco estrictamente laboral, ante estas dos situaciones, las personas trans prefieren ocultarse o superar los procesos selectivos con el género asignado y no con el sentido. Además, hay que añadir la incomprensión generalizada que la sociedad tiene en cuanto a las identidades trans y su no aceptación en el marco laboral, lo que enturbia las relaciones interpersonales en las empresas y pone en cuestión y sitúa en el centro de la violencia a las personas trans.

El nivel de desempleo que afecta a las personas trans es, según FELGTB, del 85%. La falta de acceso al trabajo supone, de hecho, que la persona está sometida a un nivel de exclusión tal que dificulta su libre desarrollo personal y su realización profesional, subsistencia, teniendo que recurrir en muchas ocasiones a la prostitución u otras formas de explotación que hacen peligrar su vida y su salud. Por este motivo tradicionalmente la transexualidad se asocia generalmente a este tipo de actividades. Esta

situación produce que las personas trans, en las últimas etapas de la vida –si la alcanzan- no tengan prestaciones ni pensiones dignas al no haber cotizado suficientemente.

La negociación colectiva como herramienta para la Igualdad

Los interlocutores empresariales no consideran necesaria la presencia expresa de cláusulas referidas al colectivo LGTB, entienden que las posibles situaciones de discriminación, acoso, etc. por LGTBifobia están ya incluidas en los epígrafes generales, el reconocimiento logrado, según estos, a nivel social ofrece suficiente cobertura al colectivo LGTBI en el trabajo.

La 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 ocupación¹ incluye la orientación sexual y la identidad de género como cuestiones a defender expresamente por parte de la representación social de los trabajadores. Así, establece en el artículo 13 que *“los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán medidas adecuadas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, incluido el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta y mediante la investigación y el intercambio de buenas prácticas”*.

Es imprescindible introducir cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos, así como utilizar una terminología inclusiva y neutra en el texto del convenio y en toda aquella regulación de las condiciones laborales en el centro de trabajo.

Acoso por Orientación Sexual e Identidad y/o Expresión de Género

Las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por motivos de orientación sexual e identidad y/o expresión de género, y deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se pueden establecer medidas, como los protocolos de acoso por razón de orientación sexual e identidad y/o expresión de género que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, debiéndose garantizar que toda la plantilla tenga conocimiento del mismo.

Los protocolos contra el acoso son un medio eficaz para contribuir a garantizar el derecho de las personas a disfrutar de ambientes de trabajo inclusivos y exentos de cualquier discriminación por razón de orientación sexual o identidad y expresión de género, así como de LGTBifobia.

Obligan a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa y sus destinatarios y destinatarias deben cumplir su aplicación, activación y puesta en marcha, siendo la representación social de los trabajadores y trabajadoras, así como la propia Empresa, quien deba supervisar su aplicación.

¹ 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

Cuando se conozca una situación discriminatoria o una conducta que pueda serlo se actuará activando el protocolo. Se podrán adoptar medidas preventivas o cautelares para que la conducta discriminatoria cese y así proteger a la víctima, a los y las testigos y quienes se presten a ayudar en la investigación.

Existen dos procedimientos, informal y formal. En ocasiones es suficiente con manifestar al presunto acosador o acosadora las consecuencias que el problema genera para que cese la conducta y solucionar la situación. Cuando el procedimiento informal no da resultado se deberá abrir expediente contradictorio, impulsar la tramitación del procedimiento interno y resolver la instrucción.

UGT editó en junio de 2017 una *Guía Sindical sobre Diversidad Sexual y Afectiva en el entorno laboral* en la que se puede ampliar esta información y que se enlaza en este documento¹.

La diversidad en las personas mayores LGTBI

La situación de las personas LGTBI ha cambiado sustancialmente en los últimos años en toda España, a través de la aprobación de leyes y normas que permiten, entre otras cuestiones, contraer matrimonio en igualdad de condiciones (Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio), la adopción por parte de parejas del mismo sexo o la garantía del libre desarrollo de la personalidad a través del reconocimiento de las identidades de género trans (Ley 3/2007, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo), normativa que promueve cambios puntuales en algunos derechos y procedimientos civiles, tales como extensión del derecho a contraer matrimonio entre personas del mismo sexo o la regulación del cambio registral del sexo y nombre, ambas en el ámbito de la legislación civil. No obstante, sigue estando pendiente la aprobación de una ley integral que reconozca de forma más amplia los derechos y el acceso a éstos en igualdad de condiciones de la población LGTBI, especialmente de aquellas personas que, además de la violencia y la discriminación por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, sufren otras discriminaciones y vulnerabilidades por su origen, situación personal, pero también, por su edad.

En el desarrollo normativo autonómico, a través de leyes que regulan el derecho a la igualdad de trato de lesbianas, gais, bisexuales y personas trans e intersexuales se han ido consolidando esos derechos en distintos territorios del Estado. Así, la Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía, Galicia, Navarra, Comunidad Valenciana, Canarias, Islas Baleares o Murcia, entre otras, han aprobado leyes autonómicas que desarrollan y regulan derechos como el acceso a las técnicas de reproducción asistida para mujeres solteras o lesbianas, el derecho a una salud integral de las personas trans o a la no discriminación de la población LGTBI, por citar algunos ejemplos. En todas estas normas aprobadas, hay escasas menciones a las personas mayores LGTBI, a su situación personal, su vulnerabilidad y la situación de desprotección que viven. En términos generales, se limitan a hacer mención a la necesidad de un trato igualitario en cuanto al acceso a la atención domiciliaria y/o residencial. En ese sentido, la proposición de *Ley contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales*, impulsada por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB),

¹ [Guía Sindical sobre Diversidad Sexual y Afectiva en el Entorno laboral, Comisión Ejecutiva Confederal, Junio de 2017.](#)

contempla en el artículo 10, de la discriminación múltiple y la protección y apoyo a colectivos vulnerables, *“que los servicios sociales y, concretamente las residencias para las personas de la tercera edad, tanto públicas como privadas, deben garantizar el respeto a la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales de las personas LGTBI que vivan solas o en pareja, y garantizarán la continuidad de los tratamientos hormonales de las personas transexuales y transgénero que así lo requieran”* (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, Página 17, Serie B, Núm 112-1, 12 de mayo de 2017). No obstante lo anterior, se trata de una proposición de ley, que ha sufrido retrasos en su tramitación y que está pendiente de ser aprobada por las Cortes Generales. En ese contexto, sería muy importante que la futura Ley de Igualdad para las personas LGTBI contemplara de forma más amplia, en todo caso, la realidad de las personas mayores LGTBI, y que abordara, de forma integral, las estrategias necesarias para erradicar la situación de desprotección que vienen sufriendo en su día a día, las que les son propias por la edad, pero también por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

En el ámbito de la aceptación social, también hemos asistido a cambios recientes que han hecho de la sociedad española más inclusiva y plural, en términos generales, donde el respeto a la diversidad sexual, familiar y de género es entendido como un valor democrático del Estado de Derecho, que desarrolla el principio-derecho de la igualdad (artículo 14 de la Constitución Española) y profundiza en los fundamentos de la paz y del orden social. Se debe, de una parte, a la aprobación de leyes y de otra, resultado de la lucha histórica del movimiento para la igualdad de lesbianas, gais, bisexuales y personas trans e intersexuales.

Cincuenta años después de que se produjeran los primeros disturbios en Stonewall, contra las redadas indiscriminadas que sufrían las personas LGTBI en la ciudad de Nueva York y cuarenta años de las primeras manifestaciones del Orgullo LGTBI en España, la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB) ha elegido el 2019 como año de las personas mayores LGTBI, bajo el lema: **“Mayores sin armarios, ¡Historia, Lucha y Memoria!”** reivindicando, de una parte, el importante papel que tuvieron sus protagonistas, hoy mayores que lucharon entonces y de otra parte, la memoria histórica colectiva de la consecución de derechos sociales para una minoría vulnerable, desprotegida y discriminada tradicionalmente y que ahora sufre la soledad, el maltrato o la invisibilidad, negándoles su derecho a la autodeterminación de su identidad de género y de sus orientaciones sexuales.

Por lo tanto, se hace imprescindible abordar de una forma interseccional y transversal la situación variable de discriminación que sufren las personas mayores lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, específicamente, y que suma parte de la discriminación, violencia u odio por motivos de su edad a la que sufren por motivo de su orientación sexual e identidad y/o expresión de género. En ese sentido, es fundamental que los mayores LGTBI encuentren espacios seguros de socialización, convivencia y disfrute en los que se respeten las orientaciones sexuales y las identidades y expresiones de género diversas y, por lo tanto, se atiende de forma integral a las personas, también, en su diversidad sexual, afectiva y de género. Y todo ello, sin perder la oportunidad de hacerlo escuchando su voz, creando los espacios de reivindicación para que logran su plena ciudadanía y reconocimiento social.

Y es también, en el ámbito del reconocimiento social, donde debe profundizarse y hacer un mayor esfuerzo para poner en valor el papel que jugaron en la consecución de los derechos que ahora disfrutamos, pero también visibilizar la situación de discriminación, violencia y odio estructural que sufrieron, y que en muchos casos condicionaron su pleno desarrollo personal, social, familiar y económico.

La falta de oportunidades que han sufrido las personas LGTBI, hoy mayores, que vivieron en primera persona el rechazo de sus familias y entorno social, y la criminalización de la orientación sexual y/o identidades de género a través de leyes que penalizaban la diversidad sexo-afectiva y de género, ha condicionado su desarrollo personal, social y laboral. En el pasado, como consecuencia de la aplicación de las leyes franquistas, como la ley de vagos y maleantes, luego reformada como ley de peligrosidad social, produjo efectos en la inserción de las víctimas en el mercado laboral, y como consecuencia en las insuficientes prestaciones que reciben hoy. Así mismo, no ha habido un reconocimiento expreso del Estado español de los daños y perjuicios que han sufrido las personas LGTBI, a lo largo de la historia y de la exclusión y violencia que han tenido que soportar. Por otro lado, la moral dominante durante el régimen franquista y buena parte de la democracia, basada en una ideología católica, no ha permitido que las personas LGTBI de entonces vivieran en plenitud su identidad y sus orientaciones, condicionando su desarrollo personal con respecto a quienes cumplían los mandatos morales y sociales hegemónicos.

Es la soledad el elemento que más afecta a las personas mayores LGTBI en su día a día, al no haber podido crear redes sólidas de apoyo familiar o social o haber sufrido la expulsión, en el pasado, de éstas. La situación se agrava cuando, por motivo de una baja cotización a la seguridad social y las prestaciones insuficientes que perciben como consecuencia de ello, sufren el empobrecimiento y la falta de recursos para hacer frente a su situación. Las personas mayores LGTBI tienen derecho a que los servicios públicos asistenciales y prestacionales se gestionen atendiendo a sus necesidades, para que la intervención sea específica a su realidad, y a la elaboración de planes de atención a la diversidad en los servicios tales como la teleasistencia, los centros de día y de noche, ayuda domiciliaria, acompañamiento y asistencia a las personas mayores. También es imprescindible evaluar la prestación económica para acceder a servicios de atención especializada y personalizada, debido a su situación de empobrecimiento especialmente agravada por su situación personal.

Conclusiones

Aunque se han dado pasos importantes en el respeto a la diversidad, todavía queda mucho por hacer. 72 países del mundo penalizan y criminalizan la diversidad sexual, familiar y de género. En 8 de esos países se condena a muerte a las personas LGTBI por ser LGTBI.

En España se producen numerosas agresiones a lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. El informe “La cara oculta de la violencia” elaborado por FELGTB, cifra en 629 agresiones las registradas en 2018 contra personas LGTBI. Una violencia oculta caracterizada por la **infradenuncia**, solo llegan a denunciarse un 10% de las agresiones discriminatorias, por la falta de confianza en los órganos judiciales y policiales.

En ese contexto se hace necesario una Ley de Igualdad de las personas LGTBI que contemple medidas en todos los ámbitos, especialmente el educativo, social y sanitario, del reconocimiento de sus derechos y para la eliminación de la violencia. El desarrollo reglamentario debe contemplar medidas específicas para erradicar el odio ejercido contra las personas LGTBI y especialmente, el que sufren las mujeres trans.

En el ámbito laboral, las personas LGTBI siguen sufriendo altos niveles de exclusión. El paro de las personas trans alcanza el 85%, se producen y reproducen formas de violencia específicas, que hay que abordar. Desde la ocultación por el miedo a hacerse visibles en el trabajo, a la invisibilidad como opción para evita la violencia, la renuncia de derechos para no manifestar la orientación sexual y/o la identidad de género hasta la segmentación forzada del mercado laboral que empequeñece la oferta laboral a las personas cuya expresión de género es no normativa.

Impulsar medidas a través de la negociación colectiva, de forma que las personas LGTBI vean respetados sus derechos. La diversidad sexual, familiar y de género debe estar contemplada en los convenios colectivos, a través del reconocimiento de la diversidad familiar, de parejas y con medidas concretas contra el acoso laboral por razón de orientación sexual e identidad de género.

Las personas mayores LGTBI son especialmente vulnerables. Su vida, historia y lucha son ejemplo de resistencia y dignidad. Han vivido los periodos más duros de la historia, cárcel, tortura, invisibilidad y exclusión y su reconocimiento es una obligación moral y democrática. Además, su especial situación necesita del reconocimiento de sus derechos en el ámbito de los servicios asistenciales y residenciales.

Reivindicaciones

- **La aprobación de una Ley de igualdad LGTBI, en el ámbito estatal, que regule y reconozca los derechos de las personas LGTBI y que luche contra la discriminación, la homofobia, bifobia y transfobia que sufren en todos los ámbitos, incluido en el ámbito del empleo.**
- **La aprobación de una Ley de Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación para erradicar toda forma de discriminación y que ponga en valor la diversidad como valor humano, su respeto y protección.**
- **Puesta en marcha de un Plan contra los Delitos de Odio, para erradicar toda forma de odio y violencia contra la diversidad en general, especialmente contra la LGTBIfobia.**
- **El impulso de medidas a través de la negociación colectiva para el respeto a la diversidad sexual, familiar y de género en el ámbito laboral, así como cláusulas antidiscriminatorias en los Convenios Colectivos.**
- **Introducir en los contenidos curriculares la diversidad sexual, familiar y de género para una escuela inclusiva, libre de acoso escolar LGTBIfóbico y que contemple la diversidad como una oportunidad educativa.**

- La aprobación de protocolos contra el acoso laboral por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- La atención a las personas mayores LGTBI en sus circunstancias, con medidas para evitar la soledad, la exclusión y el maltrato en su vida diaria, así como en los servicios y recursos públicos disponibles, asistenciales, residenciales, etc.

Normativa

Directiva Europea contra la discriminación en el puesto de trabajo (Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000) destaca las diferentes formas de discriminar: la directa, la indirecta y el acoso.

La Constitución Española de 1978, reconoce el derecho fundamental a la igualdad y la prohibición de la discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social (artículo 14), sin que el ámbito laboral sea una excepción. El artículo 15 también señala que todo el mundo tiene derecho a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, nadie pueda ser sometido o sometida a tratos inhumanos o degradantes.

El Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 17.1, establece que se entienden nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables en razón de la orientación sexual. Por otra parte, el artículo 4.2.e de este mismo texto recoge que los trabajadores y trabajadoras tienen como derecho básico la consideración debida a su dignidad, incluida la protección ante ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y ante el acoso en razón de orientación sexual.

Código Penal (delitos de odio) El artículo 510, en su apartado 2, castiga a quienes lesionen la dignidad de las personas mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos a que se refiere el apartado anterior, o de una parte de los mismos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a ellos por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad a pena de prisión de seis meses a dos años y multa de seis a doce meses. El artículo 22 del Código Penal, recoge la orientación e identidad de género como agravante en un delito (de odio) por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad