

la karishina

núm. 6

REVISTA DE MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES DE LA FeSP

CON MUCHO ORGULLO



ESPACIO LIBRE DE LGTBIFOBIA





05



08



13

- 03** EDITORIAL
Por Julio Lacuerda
- 04** PANORAMA
Por Adela Carrió Ibáñez
- 05** A DEBATE
Del reconocimiento de los derechos a los hechos
- 08** DIALOGANDO CON...
Jesús Generelo, presidente de FELGTB
- 11** HERRAMIENTAS
9 medidas en la negociación colectiva
- 13** HISTORIA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS
De la revuelta a los planes de diversidad
- 16** VIVIENDO EN IGUALDAD
#Horizonte trans por Carla Antonelli
- 18** MIRANDO A EUROPA
Sandra Vermuyten, PSI - IPS
- 20** EL SINDICATO RESPONDE
- 22** ÚLTIMO MINUTO
- 24** CULTURA

la karishina

'Karishina' es una palabra kwichua que se le atribuye a la mujer que no cumple con el rol femenino establecido.

Redacción y colaboradores
S^a Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT

Redacción
Secretaría de Mujer y Políticas
Sociales FeSP UGT
Avda. de América, 25 - 3^a planta
28002 Madrid
Tel: (+34) 91 589 71 90
mail: ssociales@fesp.ugt.org
<http://www.fspugt.es/>

Diseño y maquetación
S^a Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT
Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Ilustrador
Mauricio Maggiorini

Fotografías
Archivo propio y Thinkstock





Visibilizar y defender los derechos LGTBI en el ámbito laboral

<< NECESITAMOS UNA ACCIÓN AFIRMATIVA EN LOS SINDICATOS PARA LUCHAR CONTRA LOS PREJUICIOS Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO Y EN LA SOCIEDAD >>

El 15 de julio de 1954, Franco firma la modificación de dos artículos de la Ley de Vagos y Maleantes, para poder perseguir sin tapujos la homosexualidad. Con la modificación del artículo 2 de la Ley se pasaba a perseguir a los homosexuales, rufianes y proxenetes, con la pena de internamiento en un establecimiento de trabajo o Colonia Agrícola, separados de los demás. Se les prohibía residir en un determinado lugar o territorio y se les obligaba a declarar su domicilio. Por primera vez en la historia se persigue la identidad, no el acto sexual, y se castiga a los homosexuales por el hecho de serlo, prescindiendo de prueba alguna para hostigar a los sospechosos.

Los centros de trabajo o Colonias agrícolas no eran otra cosa que campos de concentración donde los presos eran recluidos entre uno y tres años en los que se les sometía “en condiciones inhumanas, trabajo hasta el agotamiento, palizas y otros castigos corporales y hambre. El recuerdo de la represión franquista nos muestra la realidad de la larga lucha de las personas LGTBI no solo por la conquista del derecho de ser, sino también por la conquista de libertad y el reconocimiento de su dignidad. Una lucha que se ha transformado en una gran marcha en todo el mundo, como muestra la celebración este año en Madrid, de El World Pride, la marcha por el Orgullo, en la que asistirán más de dos millones de personas que llegan de todos los rincones del mundo. Un día para la celebración, pero también para la denuncia, porque aún en muchos países, se castiga con pena de muerte el hecho de ser gay, lesbiana, transexual o bisexual. En España, fue el 30 de junio cuando el Congreso daba luz verde a la reforma del Código Civil, incluyendo un párrafo al artículo 44 en el que se afirma que “El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo” En el año 2007, se aprueba la ley de identidad de género, que permite cambiar el género asignado al nacer sin necesidad de la cirugía de reasignación sexual y se ven reconocidos los derechos más básicos para las personas transexuales. Sin embargo, a pesar del avance que esta legislación supone todavía hay mucho camino por recorrer. Desde FeSP UGT, estamos trabajando por la equiparación de derechos en los ámbitos laborales y sociales, haciendo efectivas las leyes. Tal y como afirma Eurian Leite, coordinador del Comité LGTBI de Interaméricas de la IPS. “Necesitamos una acción afirmativa en los sindicatos para luchar contra los prejuicios y la violencia en el lugar de trabajo y en la sociedad. Un sindicato más diverso es más eficaz, y fortalece el poder colectivo para defender los derechos sindicales y humanos”.

Conscientes de que la lucha por los Derechos y la Igualdad de trato de las persona LGTBI en los ámbitos de trabajo forma parte de nuestra lucha sindical desde FeSP UGT vamos a seguir trabajando para el avance de los derechos LGTBI en las administraciones públicas, así como para incorporar medidas de acción positiva de inclusión/diversidad en la negociación colectiva.

Medidas como la incorporación de un protocolo de actuación ante casos de discriminación por orientación sexual e identidad de género, o excluir del cómputo de absentismo para el despido objetivo, complementos de productividad o evaluación de desempeño, las faltas de asistencia ocasionadas por consultas, trámites o incapacidad temporal relacionada con el proceso de transición de las personas trans. Son algunas de las acciones que debemos incluir en la negociación colectiva, con el fin de visibilizar y defender los derechos LGTBI en el ámbito laboral

JULIO LACUERDA
Secretario General FeSP UGT



Igualdad en una sociedad diversa

<< La igualdad real, supone realizar políticas transversales desde todos los ámbitos >>

Vivimos en una sociedad diversa... afortunadamente..., pese a que muchos se empeñen en rodear la diversidad, la diferencia, de connotaciones negativas; las diferencias nos hacen únicos y enriquecen nuestra sociedad. Tener una u otra orientación sexual, nos hace diferentes, pero ser diferente no significa ser desigual, y por ello, ser tratado en desigualdad. Por algo tan intrínseco como es la sexualidad, las políticas demoledoras de gobiernos de derechas han limitado los derechos y libertades de millones de personas en función de un concepto subjetivo de "normalidad". Desde la UGT, nos comprometimos firmemente en realizar una labor reivindicativa y de apoyo hacia los trabajadores y trabajadoras LGTBI. Propugnamos un modelo de sociedad, basada en la solidaridad y en la igualdad, queremos una sociedad inclusiva donde las políticas igualitarias sitúen en primer plano a la igualdad, donde tengan cabida todas las personas sin importar su orientación e identidad.

A lo largo de los últimos años, hemos asistido a un gran avance en derechos sociales, podemos afirmar que hubo un antes y un después desde la aprobación de la histórica Ley de matrimonio entre parejas del mismo sexo, una ley que supuso un triunfo en favor de la igualdad y una apuesta más por la eliminación de todo tipo de discriminación por razón de orientación sexual, una ley que no cabe duda, logró un acercamiento al modelo de sociedad que propugnamos. Una ley que consiguió una igualdad jurídica efectiva, igualdad que a día de hoy no ha llegado a ser plena, aún queda un gran trabajo por hacer, aún persisten discriminaciones que, dentro del ámbito laboral se vienen produciendo, en más ocasiones de las deseadas.

Desde UGT, mantenemos el compromiso de combatir la discriminación en el ámbito laboral por orientación sexual y por identidad de género, que debemos continuar reivindicando; impulsando campañas de sensibilización social sobre la necesidad de defender la dignidad de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país, desarrollar todas las actuaciones necesarias ante cualquier vulneración, velar y denunciar aquellos supuestos donde los trabajadores son víctimas de acoso y/o mobbing como forma indiscriminada de despido por motivo de orientación sexual e identidad de género; introducir cláusulas específicas en los convenios, que garanticen la igualdad de derechos, y su no vulneración; que fundamentalmente, se traducen en despidos injustificados y faltas de ascensos profesionales. Y reivindicar la equiparación de derechos en cuanto a preceptos normativos sean causa de discriminación directa e indirecta.

Reivindicamos al Gobierno la inmediata puesta en marcha de la Ley Integral para la Igualdad de Trato y no discriminación contemplando el trato discriminatorio por motivo de orientación sexual, que proteja a todas las personas con independencia de sus circunstancias personales y/o sociales, que garantice su igualdad tanto en el ámbito público como en el privado y en la que se establezcan sanciones a los responsables del trato discriminatorio, así como indemnizaciones por daños morales a aquellas personas que sean víctimas de un trato desigual.

Porque alcanzar la igualdad real, supone realizar políticas transversales desde todos los ámbitos, alcanzar la igualdad es garantizar que nuestro Estado de Bienestar esté concebido en unos principios y derechos inspiradores basados en la no discriminación y asegurar que nuestro sistema sanitario, de servicios sociales y educativo están basados en la igualdad.

ADELA CARRIÓ IBÁÑEZ
Secretaría Confederal de UGT



Del reconocimiento de los derechos a los hechos: legislaciones sobre diversidad sexual

Mucho se ha avanzado en el camino hacia la consecución de derechos para la comunidad LGBTBI en las últimas décadas. Es el fruto que reconoce la larga lucha de las organizaciones LGBTBI por conseguir la igualdad, pero es también una victoria para el conjunto de la sociedad.

POR EQUIPO MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES
FeSP UGT

Actualmente no existe una legislación de ámbito estatal destinada específicamente a la protección integral de las personas LGBTBI. Aunque la Constitución garantiza la igualdad ante la ley de todas las personas, para acabar con siglos de discriminación hacia la población LGBTBI, son necesarias leyes específicas que superen los obstáculos para que dicha igualdad sea efectiva. En este sentido, se han ido produciendo legislaciones que modifican los ámbitos de la vida discriminadores para la población

LGBTBI: la homofobia y la transfobia están tipificados como delitos de odio en código penal; El código civil fue modificado en 2005 posibilitando el matrimonio para las parejas del mismo sexo; en marzo de 2007 se aprobó la ley reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.



<< ¿Qué nos dice la legislación? ¿cómo se va a aplicar? ¿con qué recursos y presupuestos contamos?? ¿qué programas se van a poner en marcha para hacerlas efectivas? Son algunas de las preguntas que nos hacemos desde “somos diversidad” y sobre las que estamos trabajando. >>

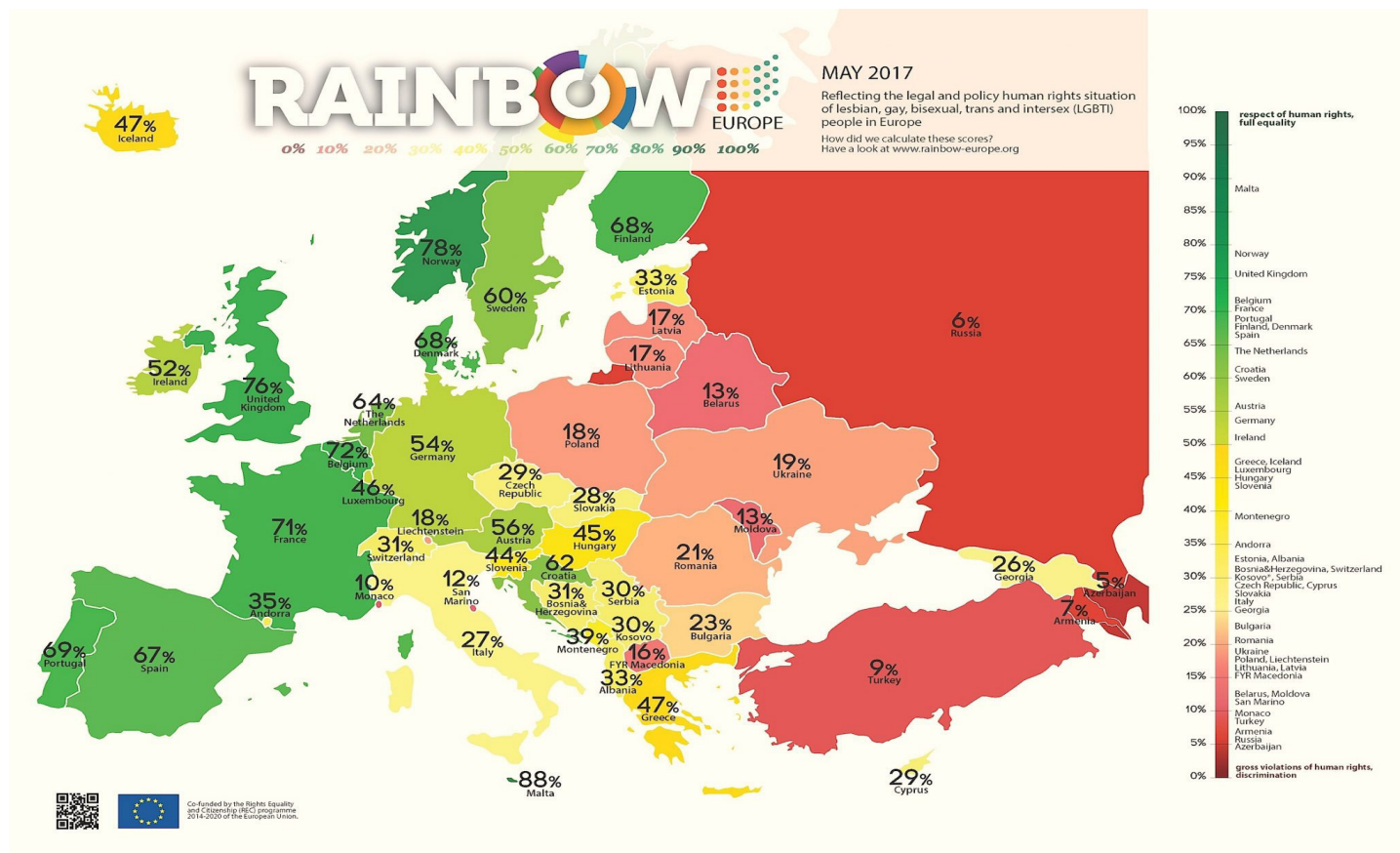
A nivel autonómico, 11 comunidades han elaborado leyes para garantizar la igualdad de derechos de las personas LGTBI. Madrid, Cataluña, Navarra o País Vasco cuentan además con legislaciones específicas relativas a la identidad de género. Estas legislaciones abren el camino para la aprobación de una ley estatal, proyecto que ha sido recientemente presentado por la Federación Estatal de Lesbianas, Gays, transexuales y Bisexuales (FELGTB), ante el Congreso de los Diputados y que pretende acabar con las diferencias territoriales existentes.

Las leyes que promueven los derechos LGTBI son una realidad en la Comunidad de Madrid, Galicia, Canarias, Cataluña, Baleares, Comunidad Valenciana, Andalucía, Murcia, Extremadura, País Vasco y Navarra. Todas ellas inciden en el papel de las administraciones públicas como garantes de la igualdad de todas las personas y de los diferentes sectores del ámbito público en el cumplimiento de la legislación. La ley regula también el papel y la responsabilidad de las empresas privadas frente a la LGTBI-fobia y en la consecución de entornos laborales libres de discriminación.

En el ámbito educativo, la legislación genera el marco necesario para la puesta en marcha de contenidos relacionados con la educación afectivo sexual, la diversidad sexual, de género y familiar o la prevención contra la LGTBI-fobia. Así mismo, la legislación incide en el debido tratamiento a las personas transgénero en concordancia con su género sentido, y por tanto la posibilidad de utilizar las instalaciones adecuadas a ello y la elección del uniforme.

En el ámbito de la salud, cabe destacar la garantía de un tratamiento adecuado en cuanto a las particularidades que tengan las personas LGTBI especialmente, pero no sólo, en materia de salud sexual y reproductiva. En este sentido las comunidades autónomas tienen la obligación de proporcionar formación a los y las profesionales del sector, así como elaborar protocolos de actuación específicos. Los y las trabajadoras de la salud deberán referirse a los y las pacientes de acuerdo con la identidad de género sentida.

Las legislaciones aprobadas, también se plantean actuaciones específicas en el ámbito de la administración con medidas para la adecuación de la documentación administrativa para que refleje la diversidad afectivo sexual y de identidad de género, así como la diversidad familiar existente en la sociedad. En el ámbito policial se resalta la necesidad de formación que deberá garantizar la administración competente. En algunas comunidades se plantea la elaboración de protocolos de actuación policial específicos. En el ámbito de la justicia, las administraciones establecerán las medidas de apoyo frente a la violencia LGTBI-fóbica y en comunidades como Madrid se crea además la figura del acompañante para asistir a la víctima en la denuncia por delitos de odio. La legislación prevé multas y penas para quien no la cumpla y realiza un gran salto adelante con la inversión de la carga de prueba, es decir, será quien agrede quien deba probar su inocencia.



RAINBOW MAP 2017: Revisión anual de la situación de los derechos humanos de las personas Gays, Lesbianas, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales en Europa. ILGA EUROPE

<< A día de hoy son varias las leyes aprobadas que pretenden eliminar la discriminación que históricamente ha afectado al colectivo LGBTI. Sin embargo, aún tenemos por delante el reto de hacerlas efectivas. >>

En un contexto en el que las agresiones LGTBIfóbicas siguen ocurriendo, en el que la población transgénero tiene más dificultades que cualquier otro grupo social para acceder a un empleo digno, en el que los insultos homófobos siguen presentes en los patios de los centros educativos etc., avanzar en la legislación es importante, pero hacer efectiva las leyes existentes es fundamental.

En nuestra sociedad desde los servicios públicos, las organizaciones y personas debemos ser agentes activos del cambio, denunciando cualquier tipo de agresión y promoviendo entornos laborales libres de discriminación. En este sentido, para hacer esto posible y real, es necesario exigir información que permita conocer nuestros derechos, al mismo tiempo que es fundamental que las nuevas legislaciones veng acompañadas de presupuestos, de planes de formación, campañas, recursos etc. Es decir, para combatir la discriminación necesitamos promover políticas públicas de igualdad y de visibilidad del colectivo LGBTI que garanticen que las legislaciones aprobadas puedan ser efectivas.



DIALOGANDO CON Jesús Generele

“Los derechos hay que defenderlos siempre, no nos podemos quedar dormidas”

Presidente de la FELGTB (Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales).

POR EQUIPO MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES
FeSP UGT

Comenzamos por una buena noticia, los 25 años de trabajo de FELGTB. ¿Cómo los valoráis?

La valoración es muy, muy positiva. En ocasiones, vamos tan deprisa que no tenemos tiempo de echar la vista atrás. Pero lo cierto es que, en España, en cuestión de derechos LGTB hemos pasado de una situación dramática a una situación de casi completa igualdad legal. Y en esto ha tenido mucho que ver FELGTB. El movimiento LGTB, que estaba muy disgregado, había muchas voces a las que nadie prestaba mucha atención, supo coordinarse, estructurarse, consensuar las demandas fundamentales. De modo que una voz potente a la que las instituciones, los partidos, las organizaciones, ya no pudieron ignorar. Ha sido un ejemplo de construcción de una estructura muy democrática de participación ciudadana.

¿Cuáles consideras que han sido los principales logros?

Dos fechas pueden marcar simbólicamente los avances en igualdad. En 2005 se aprueba el Matrimonio Igualitario. Con este cambio legislativo no hay trato diferenciado a las parejas del mismo género, sino que se les da consideración de plena ciudadanía. En 2007, con la Ley de Identidad de Género, las personas transexuales acceden a una documentación acorde con su realidad, con su género sentido. Esto supone una re-

ducción del estigma que los acompañaba cada vez que tenían que enseñar un papel.

Estos dos cambios legislativos aceleran la visibilidad de las personas y las familias LGTB, y esta mayor visibilidad hace que la sociedad sea consciente de la diversidad que la compone y se vuelva mucho más respetuosa. La legislación ha sido fundamental, pero el mayor logro ha sido que la sociedad se haya transformado, que valore positivamente la diversidad sexual, de género y familiar.

¿Qué obstáculos te han parecido más complejos en estos 25 años?

Ha habido muchísima oposición, a veces encarnizada. Aquí no se ha regalado nada, todo lo hemos tenido que luchar día a día. El recurso de inconstitucionalidad del Matrimonio Igualitario por parte del PP fue muy duro. Emocionalmente muy desagradable: era una insistencia ofensiva en que no podíamos ser iguales, en que no debíamos serlo. Nos hizo sufrir mucho, perder muchas energías que se hubieran podido invertir en algo más positivo. El PP no es consciente del daño que hizo. El VIH/Sida ha sido una tragedia terrible. Hemos perdido a tantos amigos, se ha sufrido tanto, fue un horror que nos obligó a tirar de resiliencia y a organizarnos por la propia superviven-



<< HAY QUE CAMBIAR UN PARADIGMA SOCIAL MUY ENRAIZADO >>

cia. Sin el movimiento LGTB y el resto del movimiento antisida la tragedia hubiera sido mucho mayor. Porque las administraciones han reaccionado con mucha tardanza y de manera muy poco valiente. La homofobia ha estado detrás de la tibia respuesta frente al sida que ha hecho que España haya estado siempre entre los países de Europa con datos más preocupantes. A esto hay que añadir los incesantes mensajes de la jerarquía católica, organizaciones con muchos apoyos y mucho dinero que tienen como principal objetivo la reducción de derechos, la militancia anti LGTB de algunos ministros y políticos (¿qué sentido tenía el decreto de Ana Mato restringiendo la reproducción asistida?) y la excusa de la crisis para recortar derechos. En fin, las dificultades han sido muchas, y han demostrado que los derechos hay que defenderlos siempre, no nos podemos quedar dormidas.

En el camino hacia el ejercicio efectivo de los derechos, en los últimos años a nivel de las CCAA se ha aprobado legislación en este sentido. ¿Qué papel ha jugado la Federación?

En esas legislaciones han trabajado nuestras entidades, que están repartidas por prácticamente la totalidad del territorio

español. FELGTB ha apoyado, servido de espacio para compartir experiencias, para enriquecerse, se ha asesorado jurídicamente, etc. Si España no ha retrocedido en cuanto a derechos LGTB es por el trabajo realizado por las CCAA, porque el Gobierno lleva 6 años ayudando muy poco, cuando no haciéndonos retroceder.

El pasado 4 de mayo se presentó el proyecto de Ley contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género, y de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales. ¿Por qué es importante que exista una ley a nivel estatal?

No solo es importante, es fundamental. Hablamos de una discriminación de siglos que además no es solo política y social, es que sucede también en los ámbitos más privados, como el familiar. Se trata de una discriminación muy específica y, por tanto, hay que cambiar un paradigma social muy enraizado.

El Estado debe establecer un suelo básico, porque hablamos de derechos fundamentales, y no pueden existir en unos territorios sí y en otros no. Además, hay competencias que son únicamente estatales. La igualdad se ha de trabajar transversalmente, desde todos los ámbitos, y teniendo en cuenta todas sus intersecciones. Necesitamos esta ley compleja y completa porque aún quedan cuestiones fundamentales: hay que despatologizar completamente la transexualidad y reconocer el derecho a la autodeterminación de género, sin ninguna tute-



la; hay que proteger el derecho de las personas intersexuales a no sufrir intervenciones quirúrgicas innecesarias; hay que atender debidamente a las víctimas de la violencia intragénero; establecer medidas educativas que acaben con la terrible lacra del acoso LGTBfóbico; establecer la obligatoriedad de las administraciones de intervenir, no solo ante denuncias, sino propositivamente, potenciando la visibilidad y garantizando los derechos; es fundamental también la formación de profesionales sanitarios, educadores, policías, ejército, cuerpos judiciales, personal de prisiones, etc. Queda muchísimo trabajo por hacer y no podemos quedarnos con planes estratégicos sectoriales. La LGTBfobia es una cuestión estructural, un fallo del sistema, y por lo tanto hay que atacarla de un modo estructural y sistémico.

Este 2017, Madrid será anfitriona del Orgullo Mundial. ¿Por qué es importante ser capital mundial del Orgullo LGBTBI?

El primer Orgullo Mundial tuvo lugar en Roma el año 2000. El hecho de que se celebre en Madrid es un gran motivo de satisfacción. Nos pone en el foco de las miradas de todo el mundo. No solo va a servir para que venga mucha gente a conocernos, a ver los avances que hemos hecho en España en materia de igualdad, sino que también vamos a poder lanzar al mundo ese mensaje de igualdad que reclamamos. Tenemos que aprovechar ese altavoz que se nos ofrece para demandar la despatologización de la transexualidad, la despenalización de todas las orientaciones sexuales e identidades de género, que se acaben las persecuciones, los estigmas... El Orgullo Mundial es una oportunidad única para reivindicar, para ser un acto político de primera magnitud. Entre todas tenemos que lograr que no se desaproveche.

¿En qué medida este gran evento se puede traducir en la transformación de la vida cotidiana de las personas LGBTBI?

Cualquier Orgullo tiene un efecto de empoderamiento muy importante. Hay muchos jóvenes que se atreven a salir del armario al contagiarse de la alegría, la felicidad y la visibilidad que se potencian con el Orgullo. Además, el foco mediático se pone en la cuestión LGTB, cientos de medios se van a interesar por problemas fundamentales como la patologización trans, la pena de muerte y de prisión en numerosos países, las dificultades de asilo de personas LGTB, el problema de los delitos de odio, del acoso escolar. Es un altavoz impresionante que debemos usar debidamente. El Orgullo es, sobre todo, reivindicación. Acompañada de fiesta, desde luego. **Es reivindicación festiva y fiesta reivindicativa.**

AMÉS
A QUIEN
AMÉS
MADRID TE
QUIERE



<< EL ORGULLO MUNDIAL ES UNA OPORTUNIDAD ÚNICA PARA REIVINDICAR, PARA SER UN ACTO POLÍTICO DE PRIMERA MAGNITUD. ENTRE TODAS TENEMOS QUE INTENTAR QUE NO SE DESAPROVECHE >>

Para acabar, ¿cuáles crees que son los principales retos a los que nos enfrentamos como sociedad para seguir caminando hacia la igualdad real?

Cambiar ese paradigma del que hablábamos en el que siguen establecidos el binarismo de género y las formas impositivas de cómo han de construirse las masculinidades y feminidades. Debemos entender el género, la orientación sexual y la familia desde el respeto a las decisiones individuales, desde la profunda aceptación de que todas las personas somos diferentes y que debemos valorar positivamente las formas en las que estas diferencias se manifiestan.



9 MEDIDAS A INCLUIR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD Y LA ELIMINACIÓN DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN POR CAUSAS DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO

POR MARIPAU GARCÍA CUPERTINO
Secretaria de Movimientos Sociales FeSP-UGT
País Valencià.

- 1.- Utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista y no discriminatorio.
- 2.- En la definición de los permisos familiares se tienen en cuenta las distintas definiciones de familias y parejas que incluyen al colectivo LGTBI.
- 3.- Excluir del cómputo de absentismo para el despido objetivo, complementos de productividad o evaluación de desempeño, las faltas de asistencia ocasionadas por consultas, trámites o incapacidad temporal relacionada con el proceso de transición de las personas trans.
- 4.- En las cláusulas relativas a la vigilancia de la salud, se debe garantizar el respeto a las personas LGTBI.

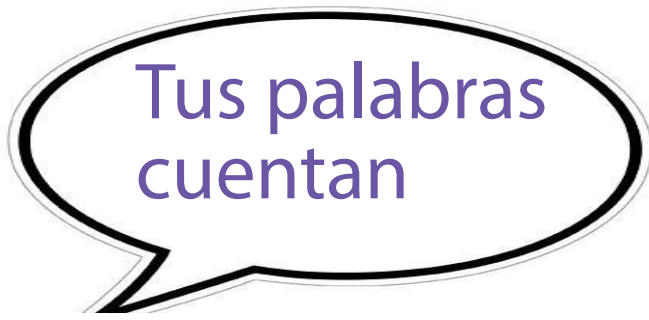
5.- Se garantizará que el acceso a las instalaciones: aseos y vestuarios de las personas trans sea el de la identidad sentida con especial atención a los procesos de transición.

6.- Compromiso para la realización de campañas informativas y de sensibilización sobre los derechos y no discriminación de las personas LGTBI.

7.- Conmemoración del Día del Orgullo (28 de junio) y el día contra la homofobia, Transfobia y Bifobia (17 de mayo)

8.- Protocolo de actuación ante casos de discriminación por orientación sexual e identidad de género.

9.- Se impulsará la elaboración de Planes de Diversidad, que contendrán un conjunto ordenado de medidas para alcanzar la igualdad de oportunidades, así como eliminar la discriminación por orientación sexual e identidad de género.



Tus palabras cuentan

El lenguaje refleja los valores de la sociedad que lo habla.

LGTBI: Acrónimo que se refiere a las personas Lesbianas, Gays, Transexuales, transgénero y travestis, bisexuales e intersexuales.

Lesbiana: Mujeres que sienten atracción o deseo sexual por otras mujeres.

Gay: Hombres que sienten atracción o deseo sexual por otros hombres.

Bisexual: Personas que sienten atracción o deseo sexual tanto por hombres como mujeres.

Trans: No se identificación con el género asignado al nacer y puede o no desear una reasignación genital en conformidad con el género sentido.

Intersexual: Personas que al nacer sus cuerpos presentaron características anatómicas, reproductivas y sexuales, que no encajan con el binómico sexual hombre mujer. Existe una gran variedad de situaciones tanto físicas como cromosómicas.

Sexo: es el conjunto de características biológicas que se han definido para considerar a una persona como "macho", "hembra" o "intersexual",

Género: es la construcción sociocultural e histórica que atribuye roles normas y significados diferentes a las personas en función de la apariencia de sus genitales y otras características biológicas.

Al ser una construcción social, el género es dinámico, socialmente variable y aprendido, por lo que en una persona el género sentido puede o no concordar con el género asignado al nacer.

Orientación sexual: Hace referencia al deseo o preferencia de una persona para establecer relaciones eróticas/sexuales con otra persona. Puede ser heterosexual si mantenemos relaciones con personas de diferente sexo/género, homosexual si el deseo se orienta a personas de tu mismo sexo/género y bisexual si sentimos atracción por personas de ambos géneros.

Identidad de Género: Se refiere al proceso de autoidentificación con un género, ya sea el masculino, el femenino, otro que no encaje en ninguno de los dos anteriores. La identidad de género es por tanto una experiencia subjetiva. Desde el punto de vista psicológico se establece que aparece en torno a los 18 meses de vida y se completa alrededor de los 5 años, sin embargo la identidad de género puede variar a lo largo de la vida.

Cisgénero: Personas cuyo género sentido es el mismo que el género que le ha sido asignado al nacer en función de sus características biológicas.

Heteronormatividad: Término que designa al conjunto de acciones, significados y relaciones de poder por medio de las cuales un determinado tipo de sexualidad se idealiza e institucionaliza como lo "normal" situando todo lo que no encaja en ello en el margen. Por tanto se tiene una situación de privilegio, visibilidad y aceptación social por encima de las demás.

LGTBFOBIA: La homofobia, lesbofobia, transfobia o bifobia es el rechazo a las personas LGBT y por tanto las manifestaciones de odio, las agresiones, las bromas o chistes que se perpetran contra este colectivo. La invisibilización sistemática de las realidades LGBTI, o un lenguaje que utiliza expresiones vejatorias alusivas a este colectivo también son formas de LGTBfobia.

La lucha por los derechos y la igualdad de trato de las personas LGBTI en los ámbitos de trabajo forma parte de nuestra lucha sindical



De la revuelta a los Planes de Diversidad

Nueva York, 28 de junio de 1969, un bar llamado Stonewall Inn frecuentado por lesbianas, gays, trans y bisexuales en la ciudad de Nueva York. En este lugar aconteció algo que cambiaría la historia.

POR EQUIPO MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES
FeSP UGT

Las redadas policiales en los locales LGTB eran comunes en esa época al ser considerada la homosexualidad como una enfermedad. Sin embargo, en la redada que tuvo lugar la noche del 28 de Junio, la respuesta fue diferente: cansadas de la persecución, el hostigamiento y las detenciones, Silvia Rivera, Marsha P. Johnson y otras muchas personas, muchas de ellas de color, se enfrentaron a la policía. Esa noche, se produjeron disturbios que duraron varios días, captando la atención de los medios de comunicación. Se consiguió así abrir el debate social sobre la discriminación existente hacia las personas LGTB y cientos de personas se fueron sumando a la movilización social en defensa de los derechos LGTB.

Junio de 2017, Madrid, una ciudad entera, una gran celebración con más de dos millones de personas. Es el orgullo mundial. La ciudad se tiñe con los colores de la bandera del arcoiris, todo el mundo espera la semana del orgullo. El espíritu de Stonewall sigue presente.



<< en 1977 el Front d'Alliberament Gai de Catalunya (FAGC) convoca la primera manifestación por los derechos LGTB bajo el lema "nosotros no tenemos miedo nosotros somos">>

¿Qué ha pasado en estos casi 50 años? Muchos han sido los acontecimientos, los avances en el plano legislativo, en la visibilidad de las personas LGTB, en la lucha frente a la LGTBfobia. Ideas y reivindicaciones que van transformando a toda la sociedad para ser más libres.

Stonewall supuso un punto de inflexión. Tras la revuelta comenzaron a crearse organizaciones, no sólo en Nueva York o Estados Unidos, sino por todo el mundo con el fin de exigir el reconocimiento social y la igualdad de derechos. Durante los años setenta se comenzó a conformar una identidad LGTB y por tanto a articularse un movimiento capaz de plantear demandas.

Gracias al trabajo de las organizaciones se consigue que la Asociación Norteamericana de Psiquiatría (APA) retire la homosexualidad del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM- II) en 1973. En 1990 se logrará que la Organización Mundial de la Salud (OMS) suprima la homosexualidad de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y otros problemas de Salud.

Durante los ochenta, al mismo tiempo que se trabajó por eliminar toda la legislación que había justificado las discriminaciones a las personas LGTB, llegó la llamada crisis del sida. El sida afectó de manera dramática a la comunidad LGTB, y con ello se reforzaron los estigmas que habían acompañado históricamente, echando por tierra los tímidos avances conseguidos. Fue la misma comunidad LGTB la que tuvo que hacer frente a la crisis, con colectivos y redes de solidaridad como Act Up. Las instituciones reaccionaron tarde y mal a un problema que se llevó por delante a muchas miles de personas. La exigencia de demandas a las instituciones responden a necesidades vitales y estructurales: la dificultad de acceso a los medicamentos, el alto costo de los tratamientos a lo que se suma-



ba, en demasiadas ocasiones, el drama de la imposibilidad de acudir a visitar a sus parejas cuando estaban en el hospital o recibir parte de la herencia, porque no había una figura jurídica que lo reconocía.

En España, como en casi todo el mundo, el sida supone el comienzo de la colaboración entre las asociaciones LGTBI y las instituciones públicas y deja al descubierto retos importantes. De esta manera, en los años noventa, se comienza a luchar por el reconocimiento de las parejas del mismo sexo y el matrimonio igualitario va cobrando más y más fuerza en una comunidad cada vez más organizada.

La Ley de Vagos y Maleantes de la II República fue modificada en el año 54 por el franquismo introduciendo explícitamente la persecución a las personas homosexuales, si bien esto ya se venía realizando durante la guerra y tras la victoria del bando fascista. En 1970, esta ley se actualizó y se pasó a llamar Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social, que incluía penas de internamiento de hasta cinco años en cárceles o manicomios para los homosexuales y demás individuos considerados peligrosos sociales. Será el 26 de junio de 1977, una vez muerto Franco, cuando el Front d'Alliberament Gai de Catalunya (FAGC) convoque la primera manifestación por los derechos LGTB bajo el lema "Nosaltres no tenim por, nosaltres som" (Nosotros no tenemos miedo, nosotros somos). Dos años después, en 1979 la anterior ley será sustituida por la Ley de Escándalo Público en la que no se penaliza la homosexualidad explícitamente, sin embargo, durante los primeros años de democracia tuvo aplicaciones muy subjetivas que permitieron hacer redadas en bares de ambiente LGTBI. En 1980 se legalizó el FAGC y en 1987, con la derogación de la ley de escándalo público, se consigue la eliminación de las leyes que penalizaban la homosexualidad y se comienza el trabajo por conseguir la igualdad de derechos.

En 1992 se crea la FELG (Federación Estatal de Gays y Lesbianas, posteriormente FELGTB) que poco a poco se yergue como una voz articulada de las distintas agrupaciones del estado español que trabajaban y trabajan por los derechos LGTBI en cada territorio. Los hitos fundamentales de la lucha por la igualdad de derechos en los años 90 serán la incorporación del agravante de homofobia en los delitos de odio en 1995 y el comienzo de las reivindicaciones de por qué las parejas de un mismo sexo pudieran estar registradas como parejas de hecho. Sin duda éste fue un paso previo fundamental para el reconocimiento de la plena igualdad.

En 2005 se reforma el código civil permitiendo el matrimonio entre personas de un mismo sexo. En este nuevo siglo también se ha hecho frente a otra demanda importante, en 2007, se aprueba la ley de identidad de género, que permite cam-



<< En la última década, han sido las comunidades autónomas las que han abanderado el avance en la legislación por una igualdad real y efectiva >>

biar el género asignado al nacer sin necesidad de la cirugía de reasignación sexual y se ven reconocidos los derechos más básicos para las personas transexuales. A pesar del avance que esta legislación supone, las organizaciones sociales ven necesario seguir en la lucha por la equiparación de derechos y se comienza a reivindicar la despatologización de la transexualidad, un reto aún por conquistar.

En la última década, han sido las comunidades autónomas las que han abanderado el avance en la legislación por una igualdad real y efectiva de todas las personas donde los Planes de Diversidad aparecen como herramienta de cambio.

Con todos los avances, aún queda mucho por hacer. Primero para acabar con las diferencias territoriales, cuestión que se pretende paliar con la propuesta de ley estatal que ha presentado recientemente la FELGTB y en segundo lugar, tenemos por delante el reto de hacer efectivas las leyes.



Horizonte #Trans

Para hablar de los retos de futuro y la plena igualdad en cuanto a los derechos de las personas transexuales, se hace necesario saber de dónde venimos y los avances adquiridos en este terreno.

POR CARLA ANTONELLI, Diputada Socialista en la Asamblea de Madrid.

La historia de nuestra democracia y el franquismo tardío nos cuenta que este colectivo fue el que más persecución sufrió proporcionalmente con el resto de las siglas LGTBI, al ser el más visible y en muchos casos de forma inevitable durante el proceso de transición de un género a otro. Carne de cañón con la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social de 1970, que venía a derogar y endurecer la Ley de Vagos y Maleantes que incluyó a las personas LGTBI en 1954. Con la ley de 1970 se aumentó la pena a cinco años y se nos internaba en cárceles especiales o psiquiátricos, donde era una práctica habitual el uso de las terapias reparativas de electroshock.

Esta norma fue de aplicación a las personas trans y LGTBI hasta 1979, dos años después de las primeras elecciones democráticas en este país, aunque se nos siguió condenando con la figura del escándalo público hasta 1983. Las personas transexuales que nos sometíamos a una intervención quirúrgica de genitales también fuimos a prisión hasta el año 1981, al ser considerado un delito de mutilación de genitales, así como el cirujano que realizaba la intervención. Por lo que muchas personas hicieron un viaje, a veces sin retorno a Casablanca, Marruecos, donde se realizaba esta cirugía. Última parada del tren para muchas personas que no se las volvió a ver.

En España la primera sentencia que posibilitó un cambio de sexo registral se produjo el 2 de julio de 1987 con el Tribunal Supremo, la cual creó jurisprudencia. Un gran avance y a su vez un estancamiento, ya que en la partida de nacimiento quedaba registrada una anotación marginal que decía "ficción de hembra" o viceversa si era de hombre. Esto no era otra cosa, sino que impedirte los derechos inherentes al nuevo sexo adquirido de forma legal, tales como el matrimonio, por lo que al final las personas transexuales nos quedamos atrapadas en un limbo legal hasta el 2001, donde se ganaron sendos recursos a la Fiscalía en Melilla y Ceuta, posibilitando así que pudieran contraer matrimonio con personas de distinto sexo legal.

El siguiente gran avance vino de la mano del Partido Socialista, incluido en el programa electoral de José Luis Rodríguez Zapatero, la Ley de Identidad de Género, que posibilitó el cambio de nombre y sexo registral sin la necesidad de haber

<<EN ESPAÑA LA PRIMERA SENTENCIA QUE POSIBILITÓ UN CAMBIO DE SEXO REGISTRAL SE PRODUJO EL 2 DE JULIO DE 1987, LA CUAL CREO JURISPRUDENCIA>>

pasado por una intervención quirúrgica de genitales, ya que con la jurisprudencia de 1987 era obligatorio someterse a esta cirugía que muchas personas transexuales no tenían como objetivo en su proceso.

En la actualidad el Partido Socialista ha registrado en el Congreso la reforma de esta Ley para su completa despatologización, inclusión de menores, intersexuales y personas extranjeras en su tarjeta de residencia. Diez años después de su promulgación el 15 de marzo del 2007.

En cuanto a los derechos sanitarios, fue Andalucía en 1999 la primera comunidad autónoma que incluyó en su cartera de servicios cubrir todo el proceso de las personas transexuales, posteriormente lo hizo Madrid, País Vasco y otras comunidades. Por lo que queda pendiente que sea considerado una prestación más en el catálogo del Sistema Nacional de Salud. Hecho que siempre ha generado controversia cuando es llevado al Consejo Interterritorial de Salud y no pocas veces utilizado como cortina de humo para desviar la atención de otras situaciones, sufriendo el colectivo estigmatizaciones de todo tipo por parte de medios reaccionarios de la extrema derecha. Asimismo, han ido surgiendo leyes autonómicas integrales de transexualidad, como la de la Comunidad de Madrid del 2016, que se convirtió en la más avanzada de España y referente de otras normas posteriores. Aunque en este aspecto la batalla continúa para que el Gobierno de la Comunidad de Madrid la ejecute y desarrolle de forma completa, ya que no ha puesto en práctica ni el 50% de su articulado, cuestión por la que el Grupo Parlamentario Socialista tiene registradas más de 50 iniciativas de requerimientos al Gobierno para su cumplimiento.



<<AÚN QUEDA TODO UN HORIZONTE POR ACOMETER SOBRETUDO UNA INMENSA CAMPAÑA DE PEDAGOGÍA Y CONCIENCIACIÓN SOCIAL DE RESPETO A LAS DIFERENCIAS>>

A nivel nacional aún queda todo un horizonte por acometer, como una Ley Integral de Transexualidad Estatal, la aprobación de la anteriormente mencionada reforma de la Ley 3/2007 y sobre todo una inmensa campaña de pedagogía y concienciación social de respeto a las diferencias, en cuanto a la orientación sexual y en este caso a la identidad sexual y/o expresión de género, que deben de ir principalmente dirigidos a la educación en nuestros centros de enseñanza pública, concertada y privados.

De igual modo se debe de fomentar guías y protocolos para la empresas y empleados que vayan a iniciar un proceso de transición para hacer frente a los distintos tipos de discriminación que pueden sufrir en el trabajo, así como la sensibilización de los empleadores cuando se den estas situaciones o a la hora de contratar nuevos empleados.

A su vez, el impulso a través de los agentes sociales, de la inclusión en los convenios colectivos, de cláusulas de promoción, prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de expresión o identidad sexual, impulsando la elaboración de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas trans, especialmente en las pequeñas y medianas empresas. Siendo estas dos últimas cuestiones recogidas expresamente en el artículo 27 de la Ley Integral de Transexualidad de la Comunidad de Madrid.

No es cuestión baladí los logros conseguidos, como tampoco lo son las perspectivas de futuro, a la vez que el presente nos habla de la lucha permanente para que no nos arrebaten lo que tanto ha costado, con la ayuda indispensable de quienes creen firmemente en la igualdad real. Artífices todas de este horizonte trans que ha dejado de ser una inevitable utopía para convertirse en realidad.



Sandra Vermuyten

Jefa de campañas de la Internacional de Servicios Públicos PSI-IPS. Pertence al grupo de trabajo de la oficina de Igualdad y derechos de la PSI- IPS.

POR EQUIPO MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES
FeSP UGT

En la actualidad, el compromiso de la Internacional de Servicios Públicos con los derechos LGTBI es claro e incuestionable. Sin embargo, ¿cómo fueron los comienzos de esta lucha?

En efecto, el movimiento sindical internacional está firmemente comprometido con la realización de todos los derechos humanos, con la promoción de la igualdad y la solidaridad dentro de los sindicatos y en todas las sociedades. Los sindicatos desempeñan un papel clave en la promoción de los derechos humanos y la inclusión social de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI) en el lugar de trabajo y en la sociedad en general.

Dos federaciones sindicales globales, la Internacional de Servicios Públicos (IPS) y la Internacional de la Educación (IE) han estado al frente de la lucha por asegurar, proteger y promover los derechos LGTBI y poner fin a la discriminación, el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Desde que salieron las primeras publicaciones conjuntas IE y IPS trabajando juntos para Gays y Lesbianas en 1999 y 2007. Estas publicaciones fueron diseñadas para aumentar la conciencia sobre la realidad y retos que afectan a lesbianas y gays en su trabajo y sirvieron como una herramienta para compartir buenas prácticas en torno al reclutamiento y movilización de lesbianas, bisexuales

y trabajadores Trans. En 2004, la IE y la ISP establecieron un foro conjunto que se reunió antes de varios Congresos Mundiales de la IE y la ISP (Brasil 2004, Viena 2007 y Ciudad del Cabo 2011). El próximo Foro EBI-PSI LGBT tendrá lugar antes del 30th Congreso Mundial de la IPS en Ginebra el 30 de octubre de 2017.

¿Cuáles son los principales objetivos que se han logrado desde el inicio de su lucha?

IPS ha establecido un Comité Interamericano LGTB, y ha construido una red global de activistas sindicales LGTB. Si bien el desarrollo de políticas, publicaciones y el intercambio de buenas prácticas es, por supuesto, el núcleo de nuestro trabajo, IPS tiene como objetivo promover los valores de inclusión y el respeto de la diversidad, en cooperación con todos sus miembros. Eso también significa que a veces las situaciones desafiantes necesitan ser tratadas. La creación de coaliciones para cambiar las actitudes y la campaña conjunta es importante y estamos encantados de ver el surgimiento de redes de la sociedad civil, incluso a nivel regional. También formalizamos la cooperación con ILGA-LAC y estamos presentes en eventos internacionales, como la Conferencia de Derechos Humanos de los Outgames. Como mencionamos antes, IPS e IE estuvieron a la vanguardia durante muchos años de esta lucha. Ahora



<< UN SINDICATO PROGRESISTA ES UNO QUE SE LEVANTA POR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI >>

hemos llegado a un acuerdo en el seno del Consejo de los sindicatos mundiales para crear un grupo de trabajo sindical mundial que abarque todos los sectores y regiones, lo que constituye un gran paso adelante. Se ha profundizado la cooperación con las organizaciones de derechos humanos. Es importante señalar también que hay más luchas comunes, también para el movimiento LGBT, en relación con la crisis de refugiados o el anti-racismo.

¿Cómo podemos promover y hacer visibles los derechos de los trabajadores LGTBI?

Si bien se han hecho muchos progresos, todavía queda mucho camino por recorrer. Todavía hay muchas regiones que no trabajan sobre este tema, y muy a menudo dentro de los sindicatos las cuestiones LGTB son asumidas por voluntarios, en lugar de estar bien integradas en las políticas de las organizaciones y sus estructuras. Necesitamos líderes sindicales que hablen sobre las políticas de diversidad, pero también la representación en los órganos de representación elegidos. La integración de las políticas de inclusión/diversidad en los convenios colectivos es un importante paso adelante, además de abordar las políticas en el lugar de trabajo y luchar contra la legislación discriminatoria, ya se trate de la vida privada o profesional de las personas LGTB.

Los grupos de trabajo sobre los derechos LGTBI han ido aumentando en los sindicatos, ¿qué papel juegan los derechos LGTBI en la realidad? En su grupo de trabajo, ¿qué acciones lleva a cabo?

Además de compartir las mejores prácticas y proporcionar una plataforma para los derechos de los trabajadores LGTB, estos grupos de trabajo son una oportunidad para desafiar el status quo y discutir cómo podemos luchar contra la discriminación y la desigualdad en todas sus formas. Obviamente, estos grupos de trabajo son la base de las acciones conjuntas, dentro y fuera del movimiento sindical. Muchos activistas sindicales LGTB también participan en otros movimientos sociales, lo cual es enriquecedor en ambos sentidos.

UNIDO/AS
EN LA
DIVERSIDAD

#IDAHOT2017

“Todavía hay países donde la homosexualidad es considerada un delito y se castiga con la muerte. Por lo tanto necesitamos una acción afirmativa en los sindicatos para luchar contra los prejuicios y la violencia en el lugar de trabajo y en la sociedad. Un sindicato más diverso es más eficaz, y fortalece el poder colectivo para defender los derechos sindicales y humanos”. Eurian Leite, coordinador del Comité LGTBI de Interaméricas de la IPS.

Más información aquí:

www.world-psi.org/en/issue/lgbt

Estamos en un momento clave para que los sindicatos muestren un compromiso efectivo con la diversidad sexual, ¿qué desafíos enfrentamos?

En las últimas décadas se han logrado progresos importantes. Sin embargo, la necesidad de desafiar el prejuicio y la ignorancia sigue siendo importante en algunos contextos, y los nuevos retos que pocos podrían haber imaginado hace algunos años, han surgido en otros contextos. Los miembros de los sindicatos están trabajando y viviendo en demasiados países que criminalizan la homosexualidad o las relaciones entre personas del mismo sexo, y los transexuales todavía experimentan altos niveles de violencia con demasiada frecuencia, incluida la violencia en el mundo del trabajo. Debemos actuar colectivamente para garantizar que los progresos realizados no se pierdan y que las cuestiones LGTB sigan estando en el núcleo de la labor sindical.



EL SINDICATO RESPONDE

Si tienes una duda y necesitas una respuesta, escríbenos e intentaremos ayudarte
e-mail: ssociales@fesp.ugt.org



1. Discriminación por Visibilidad

Soy policía y he visibilizado que tengo una pareja hombre y que tenemos un hijo, he empezado a escuchar comentarios indirectos homófobos... ¿Que podría hacer?

La Administración General del Estado dispone de herramientas para responder con eficacia a conductas homófobas como las que se dan en tu lugar de trabajo. Tanto en el II Plan de Igualdad para la Administración General del Estado, como en el Protocolo de Actuación frente al Acoso se recogen medidas específicas a las que puedes recurrir. En concreto contacta con tu delegado/a de prevención y acudid a la jefatura de servicio para relatar estos hechos para que se pongan en marcha las medidas correctoras que se incluyen tanto el Plan de Igualdad y el Protocolo.

2. Permisos de maternidad parejas lesbianas sin matrimonio

Soy maestra en un instituto y mi pareja esta embarazada. No estamos casadas. ¿Quería saber los permisos por maternidad que puedo coger?

En principio, las parejas del mismo sexo disponen de los mismos permisos que aquellas que la forman personas de distinto sexo. Sin embargo, en el caso de los nacimientos se hace distinción, las parejas del mismo deben estar casadas o inscritas como pareja de hecho, así que paso a desgarnarte los permisos según la circunstancia:

1. Permiso por hospitalización o ingreso de un familiar de primer grado: se accede a este permiso por el ingreso hospitalario de la madre para dar a luz, teniendo derecho al

mismo las parejas casadas o inscritas como pareja de hecho. Si no cumples cualquiera de estos requisitos no tienes derecho a su disfrute. En cuanto a los días que corresponden por esta causa son tres días

2. Permiso por nacimiento: Son cuatro días a partir de las 24 horas del nacimiento del bebé.

3. Permiso por paternidad: La norma lo sigue denominando así con independencia del género de la persona que sea titular del derecho. Así que aunque seas una chica te corresponden cuatro semanas de permiso por paternidad.

4. Tu pareja puede cederte tiempo de su baja de maternidad, siempre y cuando la madre haya disfrutado de las seis semanas posteriores al parto.

5. Por último está el permiso de lactancia, que en tu caso al ser personal de la administración pública se extiende hasta que el bebé cumpla un año. Puedes acumularlo en tiempo completo debiendo comunicar por escrito la fecha de inicio y de finalización.

Estos permisos pueden disfrutarse seguidos uno de otros a tu elección y unirlos a las. Vacaciones anuales, tan solo requiere comunicación al departamento o jefatura de servicio.



3. Permisos de cuidado familias homoparentales

Soy un chico trans que trabajo en la ayuda a domicilio, derivado del proceso de transición he tenido que asistir a médicos y solicita baja médica para recuperarme de una mastectomía. Me han amenazado con despedirme por absentismo laboral. ¿Qué puedo hacer?

El absentismo derivado de procesos quirúrgicos como el que describes no debe equipararse a las ausencias por causa injustificada, debiendo tener estas ausencias la misma consideración que las ausencias por acudir a tratamientos de fertilidad, las terapias de recuperación de las víctimas de violencia de género.
En el convenio de tu sector, en el capítulo XI se recoge el Plan de Igualdad, com-

prometiéndose las partes firmantes se comprometen a el derecho fundamental a la igualdad de trato. Por lo tanto no estás desprotegido, sería una vulneración de un derecho fundamental.

4. Transito en empresas

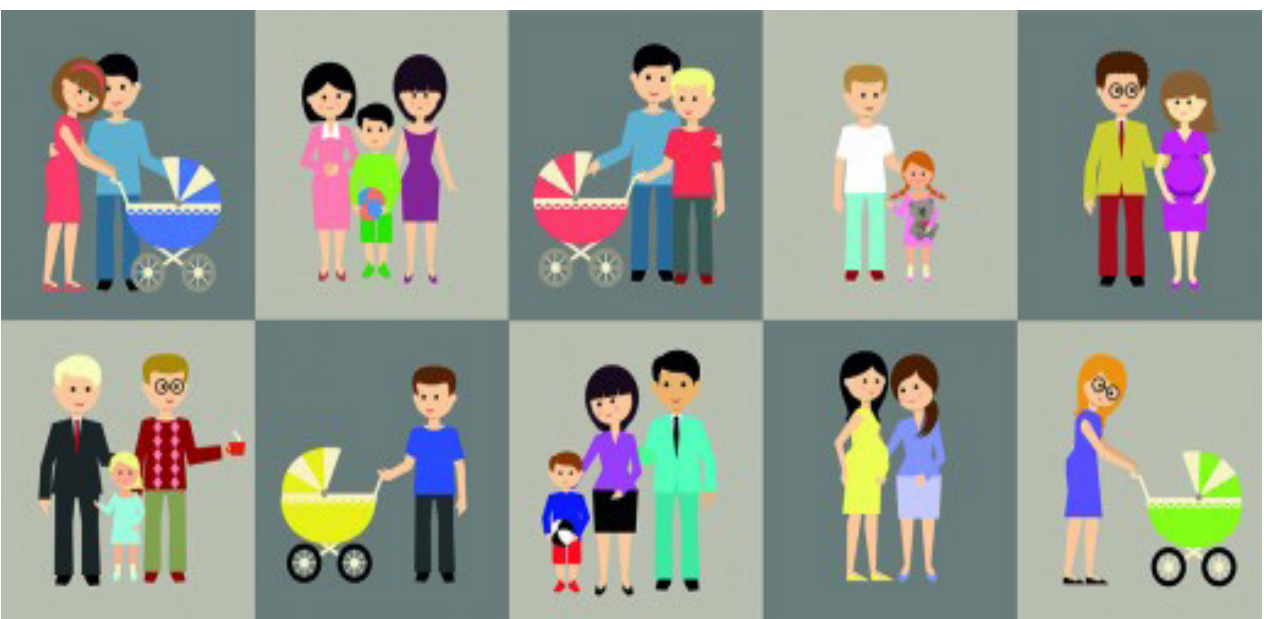
Soy una chica trans, estoy en proceso de tramitación de la modificación del nombre y sexo en el DNI, ¿pueden en la documentación interna tratarme conforme a mi nombre e identidad de género?

Por supuesto, tienes derecho y debe cumplirse que se te trate e identifique documentalmente con tu sexo sentido. Del mismo modo debes tener acceso a los aseos y vestuarios de la empresa concordantes a tu identidad femenina.



Desde el departamento de servicios sociales de UGT, han elaborado esta guía con el propósito de mantener nuestro compromiso en la lucha para la erradicación de las desigualdades que sufren las personas LGTBI (lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales), y con la finalidad de que sea un instrumento sindical de orientación e información a nuestros delegados y delegadas sindicales.

<http://www.ugt.es/Publicaciones/guiaLGTB.pdf>





WORLDPRIDE / ORGULLO MUNDIAL Madrid 2017

En 2017, se celebra el 40 aniversario de la primera manifestación del orgullo LGBT de España en 1977. Celebrada en Barcelona marcó el comienzo del movimiento de gays, lesbianas, transexuales y bisexuales en España. Desde entonces, mucho ha sido el trabajo de las organizaciones para lograr avances a pesar de los obstáculos. Desde el 23 de Junio al 2 de Julio WorldPride Madrid 2017 impulsa y desarrolla un completo programa de conferencias, seminarios, talleres, así como actividades culturales y deportivas, y un "Kids & Family Pride" que actuará como fuente de educación para una sociedad basada en el respeto a la diversidad y la igualdad.

Consulta el programa:

<http://www.worldpridemadrid2017.com/>

BREVES

> **La agenda más social del World Pride** El Ayuntamiento de Madrid ha desarrollado una amplia propuesta sociocultural con motivo del World Pride 2017. Se han programado actividades relacionadas con la visibilidad de la Comunidad LGTBI, prestando especial atención a aquellos sectores que habitualmente no ocupan espacio en los medios de comunicación como las personas migrantes, los mayores, las personas con diversidad funcional o determinadas manifestaciones de la identidad de las mujeres.

Fuente: PSI - ISP

> **MADRID SUMMIT: Conferencia Internacional de Derechos Humanos** El Comité Organizador del WorldPride Madrid 2017 junto a la Universidad Autónoma de Madrid presenta el Madrid Summit: una Conferencia Mundial de Derechos Humanos que tendrá lugar en el campus de Cantoblanco de la UAM, el 26, 27, y 28 de junio 2017. Madrid Summit está estructurado para explorar y contemplar todas las áreas de la sociedad y la vida cotidiana en la que las personas LGBTQI experimentan discriminación y trato desigual. Todos los temas se abordarán desde una perspectiva transversal.



28-J

El orgullo toma la calle

El 28 de junio, es día en el que se conmemoran los disturbios de Stonewall (Nueva York, EE. UU.) de 1969, que marcaron el inicio del movimiento de defensa por los derechos LGTBI. Desde entonces, cada año, en muchas ciudades de todo mundo los colectivos LGTBI organizan manifestaciones para denunciar la situación de discriminación que viven, enunciar los retos hacia la igualdad efectiva y celebrar los avances habidos en este sentido. Es un día para reivindicación. Es fiesta reivindicativa y reivindicación festiva. En España se celebra esta manifestación en muchas ciudades. Busca si hay convocatoria el 28J y participa!



HOMOFOBIA

Una calle, una pareja, cuatro cámaras y una sencilla pregunta...



El 38% de los gays, lesbianas, bisexuales y transexuales se ha sentido alguna vez discriminados o perseguidos, pero solo el 10% ha denunciado. Por ello, la FELGTB puso en marcha una campaña con cámara oculta para animar a este colectivo a denunciar ante la policía en caso de sufrir insultos, amenazas o agresiones.

En el vídeo se puede ver a una pareja de gays que viene a España de turismo y pide a diferentes personas en la calle ayuda para traducir al castellano el correo electrónico que supuestamente les ha mandado el dueño del hostel en el que se van a alojar en Chueca (Madrid).

VÍDEO: https://www.youtube.com/watch?v=dAb_xYVNHOM

Fuente: RTVE - FLGTB

BREVES

La Generalitat abre un expediente al profesor acusado de homofobia en Lleida

La Dirección General de Igualdad de la Generalitat de Catalunya ha abierto un expediente al profesor de Filosofía del instituto Samuel Gili i Gaya de Lleida, al que sus alumnos denunciaron por decir en clase que ser homosexual es "antinatural". La Administración ha alabado nuevamente la reacción de los alumnos a la hora de denunciar los hechos desde un primer momento. El inspector jefe de Ensenyament en Lleida, el inspector del instituto y la directora del centro se reunieron con el profesor, quien se mostró arrepentido por lo sucedido.

Fuente: elperiodico

> **Todavía 72 países criminalizan la homosexualidad**

La expansión de la homofobia en el mundo es preocupante. Aunque en los últimos años ha habido avances, todavía 72 estados –un tercio de los países miembro de las Naciones Unidas– criminalizan las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo con legislaciones que, como en los casos de Irán, Arabia Saudí, Yemen o Sudán, llegan a aplicar incluso la pena de muerte. Pero no son casos aislados. Según la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales (ILGA), la mayoría de países en el mundo no tiene una normativa que proteja los derechos de los homosexuales. <http://www.ilga-europe.org/>

Fuente: ILGA

LIBROS

Una vida normal

Dean Spade parte de su experiencia como profesor de derecho en la Universidad de Seattle y como activista trans para ser capaz de imaginar un futuro posible para los derechos trans, que a menudo son tachados de imposibles.



Fuente: <https://www.casadellibro.com/libro-una-vida-normal-violencia-administrativa-politicas-trans-criticas-y-los-limites-del-derecho/9788472907300/2693410>



LIBRO

¿Por qué ser feliz cuando puedes ser normal?

Jeanette Winterson

¿Por qué ser feliz cuando puedes ser normal?



Autor: Jeanette Winterson Editorial: LUMEN Año: 2015. ISBN:9788426419651 Otros datos: <https://www.casadellibro.com/libro-por-que-ser-feliz-cuando-puedes-ser-normal/9788426419651/1897288>

¿Por qué ser feliz cuando puedes ser normal? preguntó la señora Winterson a su hija Jeanette cuando ella, recién cumplidos los dieciséis años, le confesó haberse enamorado de otra chica. Extraña pregunta, pero poco más podía esperarse de una mujer que había adoptado a una niña para hacer de ella una aliada en su misión religiosa, y en cambio se había topado con un ser extraño que ya desde la cuna le reclamaba a la

vida un lugar que fuera solo suyo. Armada con dos juegos de dentadura postiza y una pistola escondida bajo los trapos de cocina, la señora Winterson hizo lo que pudo para disciplinar a Jeanette: en casa los libros estaban prohibidos, las amistades eran mal vistas, los besos y abrazos eran gestos extravagantes, y cualquier falta se castigaba con noches enteras al raso, pero de nada sirvió. Esa chica pelirroja que parecía hija del mismo diablo se rebeló, buscando el placer en la piel de otras mujeres y encontrando en la biblioteca del barrio novelas y poemas que la llevaran hacia la felicidad. Eso y mucho más es lo que ofrecen estas páginas donde alegría y rabia andan de la mano: un libro de memorias destinado a convertirse en un clásico de la literatura contemporánea. ¿Necesitaba palabras porque las familias infelices son un pacto de silencio. Quien rompa el silencio jamás será perdonado. Él o ella tendrá que aprender a perdonarse sin la ayuda de nadie.?

PELÍCULA
PRIDE

Título: *PRIDE* Año: 2014 Duración: 120 min
Trailer: <http://aulainter-cultural.org/pride/>



En el verano de 1984, siendo primera ministra Margaret Thatcher, el Sindicato Nacional de Mineros (NUM) convoca una huelga. Durante la manifestación del Orgullo Gay en Londres, un grupo de lesbianas y gays se dedica a recaudar fondos para ayudar a las familias de los trabajadores, pero el sindicato no acepta el dinero. El grupo decide entonces ponerse en contacto directo con los mineros y van a un pueblecito de Gales. Empieza así la curiosa historia de dos comunidades totalmente diferentes que se unen por una causa común.

POR MAURICIO MAGGIORINI

¡Llenas de Orgullo!



MEDIDAS A INCLUIR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD Y LA ELIMINACIÓN DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN POR CAUSAS DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO

- 1.- Utilización un lenguaje inclusivo, no sexista y no discriminatorio.
- 2.- En la definición de los permisos familiares se tienen en cuenta las distintas definiciones de familias y parejas que incluyen al colectivo LGTBI.
- 3.- Excluir del cómputo de absentismo para el despido objetivo, complementos de productividad o evaluación de desempeño, las faltas de asistencia ocasionadas por consultas, tramites o incapacidad temporal relacionada con el proceso de transición de las personas trans.
- 4.- En las clausulas relativas a la vigilancia de la salud, se debe garantizar el respeto a las personas LGTBI.
- 5.- Se garantizara que el acceso a las instalaciones: aseos y vestuarios de las personas trans sea el de la identidad sentida con especial atención a los procesos de transición.
- 6.- Compromiso para la realización de campañas informativas y de sensibilización sobre los derechos y no discriminación de las personas LGTBI.
- 7.- Conmemoración del Día del Orgullo (28 de junio) y el día contra la homofobia, Transfobia y Bifobia (17 de mayo)
- 8.- Protocolo de actuación ante casos de discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- 9.- Se impulsará la elaboración de Planes de Diversidad, que contendrán un conjunto ordenado de medidas para alcanzar la igualdad de oportunidades, así como eliminar la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

CONCEPTOS

- **LESBIANA:** Mujer que se siente atraído por personas de su mismo sexo.
- **GAY:** Hombre que se siente atraído por personas de su mismo sexo.
- **BISEXUAL:** Persona que se siente atraída por personas de ambos sexos.
- **TRANS:** Persona que no se identifica con el género asignado al nacer y puede o no desear una reasignación genital en conformidad con el género sentido.
- **INTERSEXUAL:** Persona que cuenta con características genitales de hombres y mujeres.
- **HETEROSEXUAL:** Personas que se sienten atraídas por personas de diferente sexo al suyo.
- **CISGENERO:** Persona que se identifica con el género que le ha sido asignado al nacer.
- **LGTBI:** Movimiento social y político que pretende conseguir la igualdad social y la equiparación de los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales.
- **LGTBIFobia:** Es cualquier acto de discriminación, marginación, rechazo o acción violenta contra personas o grupos debido a su orientación sexual o identidad de género.

LA LUCHA POR LOS DERECHOS Y LA IGUALDAD DE TRATO DE LAS PERSONAS LGTBI EN LOS AMBITOS DE TRABAJO FORMA PARTE DE NUESTRA LUCHA SINDICAL

CON MUCHO ORGULLO – ESPACIO LIBRE DE LGTBIFOBIA.

