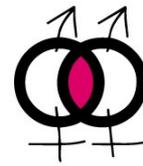






**guirigay**



**FELGT**

Federación Estatal de Lesbianas, Gays,  
Transexuales y Bisexuales

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

Estudio.

Concepciones, actitudes y comportamientos respecto  
a la homofobia en el ámbito Laboral de Coslada

Pilar Mairal Medina  
Luz Piedad Osorio  
(Sociólogas)

<a href="#"><u>Presentación</u></a> .....	5
<a href="#"><u>Contextualización en el Municipio</u></a> .....	6
<a href="#"><u>Metodología</u></a> .....	10
<a href="#"><u>El Análisis de los discursos</u></a> .....	13
<a href="#"><u>La percepción de la homosexualidad y del homosexual en el ámbito laboral...</u></a> .....	15
<a href="#"><u>Cuestión de imagen (es)</u></a> .....	17
<a href="#"><u>Cuestión de profesionalidad</u></a> .....	21
<a href="#"><u>Cuestión de integración</u></a> .....	23
-	
<a href="#"><u>La percepción de la homofobia y sus manifestaciones en el trabajo</u></a> .....	25
<a href="#"><u>Expresiones y conductas:</u></a> .....	28
<a href="#"><u>la manifestación de la homofobia</u></a> .....	28
<a href="#"><u>Intimidad y visibilidad</u></a> .....	33
<a href="#"><u>Los espacios</u></a> .....	37
<a href="#"><u>Los por qué de la homofobia en el trabajo: una compleja realidad</u></a> .....	38
-	
<a href="#"><u>Conclusiones</u></a> .....	47
-	
<a href="#"><u>Recomendaciones</u></a> .....	51
<a href="#"><u>En el mercado Laboral</u></a> .....	51
<a href="#"><u>Desde los sindicatos</u></a> .....	52
<a href="#"><u>Desde los comités de empresa</u></a> .....	53
<a href="#"><u>Desde la propia empresa</u></a> .....	53
<a href="#"><u>Desde el tejido asociativo</u></a> .....	54
<a href="#"><u>Referencias bibliográficas</u></a> .....	56

*Queremos agradecer de forma muy especial la confianza, el apoyo y la paciencia del el colectivo Guirigay a lo largo del proceso de investigación del que surge este documento.*

*De la misma forma, vaya por delante nuestra gratitud al Ayuntamiento de Coslada, especialmente a la Concejalía de Desarrollo Económico y Empleo y al interés y soporte ofrecido por Marisa Moreno y Miguel Asensio.*

*Agradecer también la participación y colaboración de la Asociación de Empresarios del Henares, UGT - Madrid, la Unión Comarcal del Henares de CC.OO., la Federación Estatal de Gays, Lesbiana, Transexuales y Bisexuales - FELGT, el Centro de Información y Orientación a Gays y Lesbianas de la Comunidad de Madrid, Rosa que te quiero Rosa, y las empresas Amilco, General Electric Lighting y Gráficas Díaz por su participación en el trabajo de campo.*

*Por último, destacar las aportaciones y el apoyo teórico y metodológico de Kerman Calvo, Manuel Montañés y Miguel Gandarillas.*

*Gracias a todos y todas.*

El presente documento sistematiza el análisis de los posicionamientos discursivos articulados en torno al objeto de estudio tratado: *las concepciones, actitudes y comportamientos de los trabajadores, representantes sindicales y empleadores del parque industrial de Coslada, respecto a la homofobia en el ámbito laboral.*

De esta forma, se intenta dar respuesta a la necesidad de abordar desde una perspectiva investigadora y propositiva la discriminación por orientación sexual en el ámbito laboral del municipio de Coslada. Dicha inquietud se originó en la percepción de algunas actitudes y comportamientos homófobos hacia gays, lesbianas y transexuales difíciles de demostrar, aunado a una demanda de apoyo e intervención por parte del colectivo de homosexuales víctima de estas situaciones y la escasa información existente sobre el tema.

Por esta razón la Asociación Guirigay con el apoyo de la Concejalía de Empleo y Desarrollo del Ayuntamiento de este municipio, solicitó el desarrollo de la presente investigación, cuyo objetivo general se centró en *conocer las concepciones, actitudes y manifestaciones que tienen algunos actores del parque industrial de Coslada en torno a la homofobia en el ámbito laboral.*

Acompañaron los siguientes objetivos específicos:

- ✦ Descubrir y analizar los posibles discursos que en torno la homofobia en el ámbito laboral tienen los empleadores, trabajadores y representantes sindicales de las empresas industriales de Coslada.
- ✦ Identificar cuales son y como se producen las actitudes y conductas de discriminación sociolaboral hacia gays y lesbianas en el ámbito laboral del parque industrial del municipio de Coslada.
- ✦ Conocer qué características personales y empresariales condicionan y en que grado la presencia o no de la homofobia en el ámbito laboral.

A continuación se desarrollan los principales elementos del proceso de investigación, a partir de la contextualización del municipio de Coslada, la metodología utilizada, el análisis de los discursos y las conclusiones y recomendaciones elaboradas.

### Datos físicos

El municipio de Coslada se encuentra ubicado al este de Madrid a una distancia de 12 kilómetros, haciendo parte del denominado Corredor del Henares, que constituye uno de los ejes de la actividad económica de la región Madrileña. Con una extensión de 12 kilómetros cuadrados, tiene una densidad demográfica de 6.378 habitantes por kilómetro cuadrado.

Según datos de la concejalía de desarrollo económico y empleo<sup>1[1]</sup>, su población a enero de 2000 era de 76.538 habitantes. La población presenta un perfil joven donde más de la mitad de sus habitantes tiene menos de 30 años.

### Economía

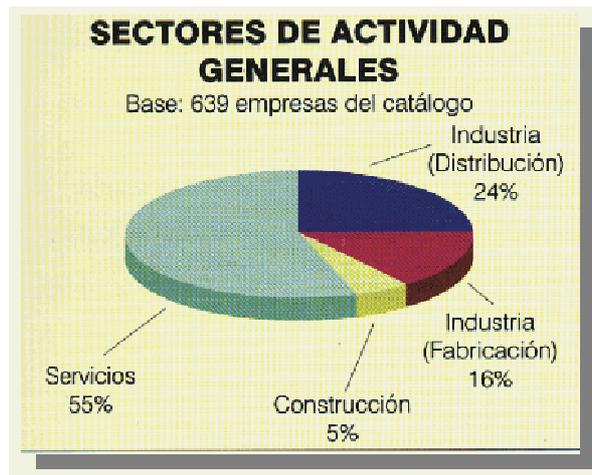
El municipio se ha ido caracterizando por una especialización económica en el sector terciario, con énfasis en el subsector de la logística del transporte. Con la creación del Polígono industrial a finales de los sesenta y la implantación en los noventa del actual Centro de Transportes de Coslada (C.T.C.), el municipio se ha convertido en un polo económico de primera magnitud y se consolida como la “Capital del Transporte” en la Comunidad de Madrid.

Teniendo en cuenta el catálogo de empresas de Coslada 2002<sup>2[2]</sup>, las empresas del municipio se agrupan en tres grandes sectores de actividad: Industria, Construcción y Servicios, según lo muestra el siguiente gráfico.

---

<sup>1[1]</sup> Ayuntamiento de Coslada. Concejalía de Desarrollo Económico y Empleo. **Catálogo de empresas de Coslada 2002.**

<sup>2[2]</sup> Este catálogo fue elaborado con la información facilitada por 639 de las 1872 a las que se dirigía la solicitud de información.



Como puede apreciarse, el sector mayoritario corresponde al de servicios (55%), seguido por el industrial (40%) que se encuentra dividido en dos sectores: el de Distribución (24%) encargado de comercializar y distribuir los productos que se elaboran y fabrican; y el de Fabricación (16%) que se encarga de manufacturar o producir. La construcción pasa a ser el sector minoritario con un 5%.

Es importante anotar que el sector industrial de distribución se suma al de servicios por la semejanza que con este tiene, lo que supondría que el 79% de la actividad económica del municipio corresponde al sector de servicios e industria con especialización en distribución.

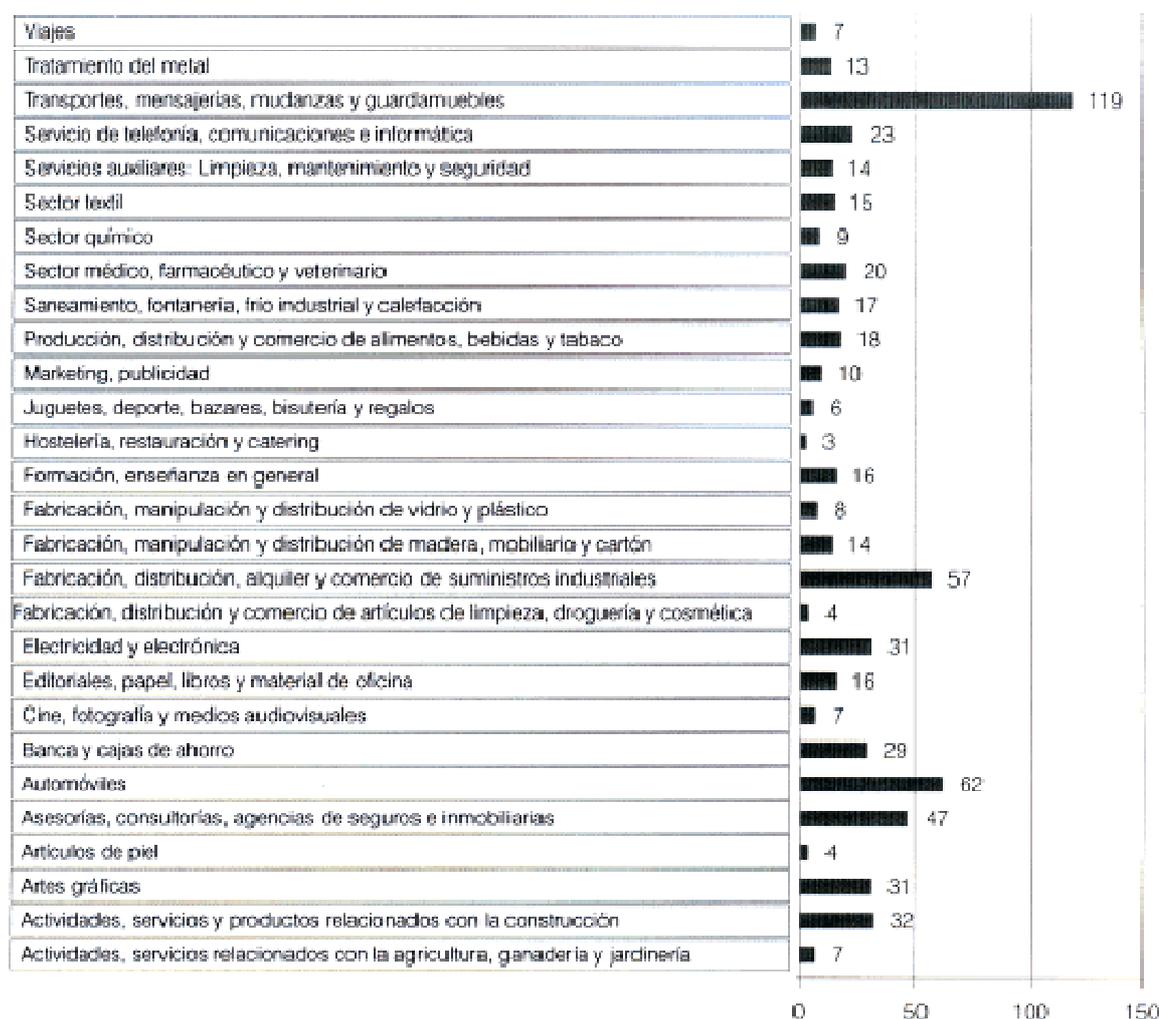
La comparación de estos datos con los de la Comunidad Autónoma de Madrid (CAM) se plantea en el siguiente cuadro:

	Industria	Construcción	Servicios
Comunidad de Madrid	7%	11%	82%
Coslada	16%	5%	79%

Se observa correspondencia en el sector de servicios, mientras que el de industria tiene mayor peso en Coslada que en la comunidad autónoma donde es la construcción la segunda actividad económica en importancia.

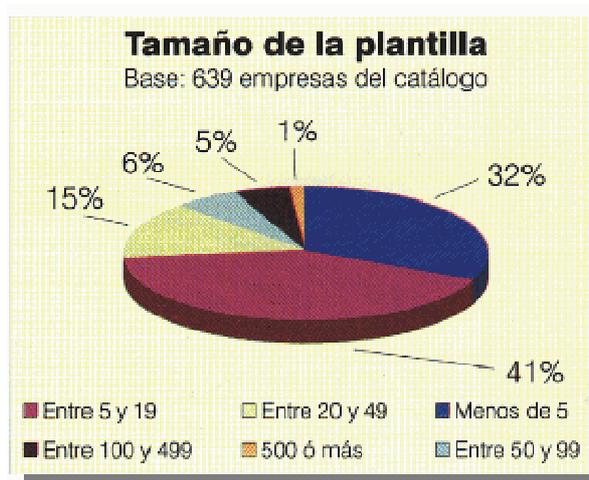
## NÚMERO DE EMPRESAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Bás: 639 empresas del catálogo



Como anteriormente se anotaba, la actividad preponderante del municipio corresponde a transportes; si se observa el cuadro anterior, de las 639 empresas analizadas en el Catálogo de Empresas de Coslada la mayor concentración se corresponde a empresas de transporte con un total de 119 empresas que representan el 18,6%.

Los otros dos subsectores de actividad que agrupan mayor número de empresas son: automóviles el 9,7%, con 62 empresas, fabricación y distribución de suministros industriales el 8,9% con 57 empresas.



A partir de la clasificación de empresas, del Instituto de Fomento Industrial donde por “pequeña empresa” se entiende aquella que tiene una plantilla inferior a 50 trabajadores, se evidencia según el anterior gráfico que en Coslada el 88% son pequeñas empresas frente al 12% de medianas y grandes empresas.

Llama la atención que las empresas con menos de 5 trabajadores representan el 32% del total de empresas.

#### Empleo

Por otra parte, aunque la información está centrada en solo 417 empresas que no incluyen las que se corresponden con el comercio minorista, considerado tradicionalmente femenino, se puede observar que los hombres son al menos dos tercios del total de trabajadores.



De los 13.379 empleados, de las 465 empresas del presente catálogo, el 77% son menores de 45 años.



La forma más común de relación laboral, es el contrato indefinido (77%). Los contratos de formación suman solo el 1,05% y los de prácticas el 1,3%.

Teniendo en cuenta que el objeto de estudio estaba centrado en las percepciones que los trabajadores, representantes sindicales y empleadores del parque industrial de Coslada tienen en torno a la homofobia en el ámbito laboral, se hizo necesaria una metodología que tuviera en cuenta que la producción de información sobre la problemática de estudio - diagnóstico situacional - como las alternativas o propuestas de intervención resultantes, se construyeran a partir de procesos reflexivos sobre sus vivencias, interacciones, conocimientos, preocupaciones, ocupaciones, recursos, motivaciones, opiniones y representaciones sociales.

De ahí que se eligiera como la más apropiada, una metodología Cualitativa - Participativa, por considerar que desde esta perspectiva el sujeto - objeto de la investigación queda integrado en ella como sujeto en proceso y ser reflexivo, en un permanente devenir de argumentos con los que tratan de dar cuenta de su(s) realidad (es).

Desde esta perspectiva, lo que las personas dicen - sus discursos - y el análisis de los nexos y contradicciones que subyacen en ellos, se hace desde la interacción y articulación de los elementos cotidianos como comunicar, decidir y razonar, con las estructuras macrosociales y culturales que estas involucran, por considerarlas el elemento clave de las representaciones sociales que sobre un determinado fenómeno o echo tienen los individuos.

Partiendo de esto, las técnicas seleccionadas fueron la entrevista abierta semi-estructurada individual y grupal, por considerar que son las que facilitan la interacción y reflexión desde la conversación, permitiendo captar esa inacabada y continua construcción dialéctica de las percepciones

Para la selección de los participantes, se definieron criterios relacionados con las posiciones estructurales presentes en la sociedad y desde donde los individuos producen discursos tópicos del grupo social al que pertenecen y no según las características sociodemográficas individuales. *“La representatividad de estas técnicas no está sustentada en la probabilidad de elegir una muestra que por elevación proporcional reproduce el todo de la que ha sido extraída, sino en la saturación que se produce cuando se registran todos los discursos posibles con relación a la problemática objeto de estudio.”* (Montañés, 1998)

Inicialmente se definió el criterio de *género* como el eje sobre el cual descansan los discursos por considerar que la condición de hombre o mujer es la que define los diferentes posicionamientos sobre este objeto de estudio; sin embargo dentro del ámbito laboral se estableció una clara diferenciación de la población teniendo en cuenta como primer elemento el *cargo que se ocupa*, planteando secundariamente el género. Ante esta situación se optó por considerar como criterio base de la articulación de los discursos el cargo que se desempeña teniendo en cuenta las categorías de *directivo o de plantilla*; la característica de género pasó a ser tenido en cuenta como criterio de heterogeneidad inclusiva en la selección de los participantes.

Otro criterio de heterogeneidad inclusiva considerado, fue el *sector* de la producción al que pertenece la empresa teniendo en cuenta si sus actividades están centradas en la Industria, la Construcción o los Servicios.

Un cuarto criterio se relacionó con el *tamaño de la empresa*, que está determinado por el número de trabajadores que la componen y en donde los participantes establecieron la siguiente categorización: pequeña (menos de 20 trabajadores), mediana (entre 20 y 100) y gran empresa (más de 100).

Como un último criterio se definió el de recoger el discurso del tejido asociativo, para ello se entrevistó a representantes del sindicato, de los comités de empresas y de asociaciones de homosexuales presentes en el municipio.

Teniendo en cuenta estos criterios, la muestra estructural quedó definida de la siguiente manera:

TÉCNICA		CRITERIOS
Entrevistas grupales	EG.1	Trabajadores miembros de asociación de gays y lesbianas
	EG.2	Trabajadores de Coslada
	EG.3	Representantes de comités de empresas
Entrevistas individuales	E.1	Representante sindical
	E.2	Experto temático
	E.3	técnico entidad de orientación y apoyo a colectivo homosexual
	E.4	Representante de asociación de empresarios del Corredor del Henares
	E.5	Jefe de personal del sector industrial
	E.6	Jefe de personal del sector servicios
	E.7	Jefe de personal del sector industrial y servicios

Al introducirnos en el análisis de los discursos es necesario señalar que el carácter del tema abordado viene marcado por un sinfín de complejidades y contradicciones sociales e individuales que hacen que el análisis metalingüístico de la homofobia explicita la dificultad de categorizar los discursos existentes.

De esta forma se comprueba que las actitudes y comportamientos en torno a la homofobia no están socialmente cristalizadas habida cuenta de la escasez de discursos claramente elaborados.

Este es uno de los elementos clave que hacen entender los posicionamientos detectados en el trabajo de campo realizado con los diferentes colectivos que interactúan en el ámbito laboral y consecuentemente, la dificultad para la construcción de discursos ordenados y orientados claramente hacia posicionamientos explícitos en torno a la discriminación por razón de opción sexual. Esta dificultad en el establecimiento de categorías de análisis bien definidas se materializa inicialmente en la inexistencia de discursos abiertamente homófobos.

Igualmente cabe señalar la diferencia en torno a la percepción de la homosexualidad en general, habida cuenta de la cristalización social del discurso en este sentido. Ejemplo de ello no solo son diferentes actitudes de rechazo y discriminación hacia el colectivo homosexual, visualizadas en diferentes ámbitos sociales y proyectadas de diferente manera, sino las cada vez menos aunque existentes aún, manifestaciones expresas de discriminación planteadas desde un pretendido ámbito científico y académico.

*“ (...) hay un fenómeno que se está normalizando cada vez más en nuestra sociedad actual: el de la relación homosexual (masculina o femenina). Creemos que desde la educación es preciso llamar la atención sobre este asunto pues condiciona la vida de bastantes personas y a nuestro entender la mayoría de las veces de un modo desviado.*

*(...) hay dos clases de homosexuales: unos de causa natural (biológica) y otros que lo son por circunstancias diversas, pero artificiales y accidentales. Los primeros (que son pocos) tienen todo el derecho a su identidad y al ejercicio de la misma; pero los demás son sujetos de una situación que se aparta de la vida natural y parece lógico que una oportuna educación evite o corrija tal situación. En el ser humano sus tendencias no son mecánicas o forzosas, como en el animal; su sexualidad no tiene por qué dominarlo a él, sino que él puede y debe dominar su sexualidad y siempre saber encauzarla correctamente”<sup>3[3]</sup>*

Dejando a un lado este tipo de afirmaciones, planteamos el análisis de la homofobia en el ámbito laboral de Coslada partiendo de los tópicos o temas en torno a los cuales se articulan los posicionamientos discursivos que interactúan y de las argumentaciones que las legitiman. Dicho de otro modo, el abordaje de la problemática objeto de estudio se plantea desde dos elementos fundamentales: *de qué se habla* en relación con la homofobia en el ámbito laboral de este municipio y *qué se dice* en este sentido.

---

<sup>3[3]</sup> Texto recogido de QUINTANA, J.M.: *La educación social en la juventud*. En LEBRERO, M.P., MONTOYA, J.M. Y QUINTANA J.M. (2001): “Pedagogía social”. Unidad Didáctica. UNED. Madrid. Pp. 190.

A partir de estos elementos, se categorizan los discursos detectados en función de los colectivos sociales que inicialmente se prefijaron como actores implicados en la problemática abordada.

## La percepción de la homosexualidad y del homosexual en el ámbito laboral.

Un elemento fundamental para entender el marco conceptual en el que se encuadra el estudio de la homofobia, es el planteamiento cultural que la sociedad proyecta en torno a este fenómeno. En este sentido, es primordial señalar que los posicionamientos planteados en torno a la homofobia vienen definidos por una percepción que en general se plantea estrechamente vinculada a la cuestión de género.

Esta tendencia se manifiesta fundamentalmente en una percepción de la opción sexual reducida a la adopción de un rol de género específico, ya sea masculino o femenino, independientemente del sexo que se tenga.

Esto hace que la homofobia se plantee como una conducta que manifiesta la negación de roles prefijados y que culturalmente se definen como los diferentes al del sexo biológico de la persona, castigándose así las manifestaciones expresas de esta disociación. Cabe señalar que esta negación parte de conductas socialmente cristalizadas y culturalmente aprehendidas en torno al género, habida cuenta de los constructos sociales articulados en torno a los atributos puramente biológicos de la persona.

De esta forma, la homofobia como una actitud excluyente mantenida tanto por hombres como por mujeres hacia hombres y mujeres, refrenda uno de los elementos machistas de la cultura patriarcal al negar y sancionar determinadas conductas del hombre percibidas como *femeninas* y de otro lado, actitudes y comportamientos *masculinos* adjudicados a las mujeres.

*“...homofobia que yo siempre he entendido como una forma de machismo, yo creo que la homofobia es una derivación del machismo. Al ser estas instituciones también machistas, ahí es ver como se comportan con la mujer consecuentemente también son homófobas” (E. 2)*

La cristalización de estos roles de género adjudicadas en función del sexo de la persona, hace que la distorsión de este esquema provoque diferentes respuestas que explicitan el valor simbólico de la sexualidad, conferidos y asumidos de forma diferente en función de distintos elementos culturales e ideológicos. De esta manera, la homofobia explica una actitud de rechazo hacia quienes ponen en cuestión, ya sea con su discurso o sus prácticas, los roles de género o las expectativas sociales asociados a ellos.

Desde el punto de vista del homosexual esto se percibe y se exterioriza de forma rotunda:

*“...somos personas como cualquieras otras (sic), actuamos igual, que luego tenemos unas preferencias y unos gustos distintos... pero todos tenemos gustos distintos, (...) confunden las cosas...” (EG.1)*

De alguna forma este imaginario se significa en la existencia de un “orden” sexual que posiciona la heterosexualidad como el modelo único de prácticas sexuales a seguir y de referencia para evaluar otras sexualidades. Esto sugiere que quien no actúa de acuerdo con el modelo establecido es susceptible de ser discriminado y sancionado.

*“eso es querer ver... eso es querer ligar la condición sexual de una persona con el cuerpo, más que con la mente; eso es lo que ya han intentado hacer los grupos homófobos, intentar ligar que una persona es así porque tiene unos determinados genes, unos determinada... forma de desarrollarse, le intentan dar un tema científico más que por el tema psicológico que yo creo que es realmente lo que es” (EG.2)*

Desde otro prisma, se manifiesta de forma generalizada la sensación de un progreso cultural respecto a la homosexualidad, aunque los matices y diferencias se plantean al abordar la discriminación en el ámbito laboral.

Sin embargo, parece claro que a grandes rasgos, el cambio social se plantea como un elemento positivo a la hora de abordar la homofobia. Así, también se hacen de forma generalizada referencias al cambio político y cultural de la sociedad española respecto a la discriminación y persecución sufrida por los homosexuales en épocas pasadas y en determinados periodos desde el propio estado.

*“había un cierto ambiente de homosexuales, que entonces se llamaban maricas o maricones, y las mujeres pues tortilleras, era el lenguaje que se utilizaba (...) teníamos entonces, la gente de mi generación, una tendencia anti, porque veníamos además recibiendo una cultura en ese sentido, de que el hombre o la mujer que tenía una tendencia sexual diferente, pues automáticamente, bueno pues... había que marginarlos. (...) eso va cambiando, eso va cambiando afortunadamente y noto más conciencia de otra realidad... de otra situación. (...) cuando llega la democracia, la verdad es que hay un... se abre la libertad que todos esperábamos y yo creo que el movimiento homosexual a partir de ese momento empieza a tomar conciencia y sobre todo la sociedad española empieza a cambiar radicalmente” (E. 1)*

La suposición y asunción del cambio social en la percepción de la homosexualidad se plantea en todos los ámbitos sociales de forma generalizada, aunque paralelamente se reconoce la persistencia del rechazo en colectivos concretos que tienden a ser cada vez más minoritarios.

*“Yo creo que ha cambiado, eso no quiere decir que todavía haya un segmento de la sociedad, un segmento, que empieza a ser afortunadamente minoritario, que continúe con un cierto rescoldo de esas situaciones... pero que ha cambiando? claro que ha cambiao (sic), y que la condición de homosexual y lesbiana empieza a aparecer claramente, eso es un hecho y eso es un paso fundamental” (EG.2)*

Sin embargo, algunos planteamientos hacen ver que elementos como el cambio social y cultural, el papel de determinados representantes de entidades políticas y sociales en el terreno de la sensibilización contra la discriminación, los esfuerzos por los colectivos de gays y lesbianas, la aceptación de los principios jurídicos de universalidad e igualdad en torno a las garantías constitucionales, etc., no han sido suficientes para evitar la percepción del homosexual como una persona diferente, como *el otro*.

*“(…) hay gente que lo lleva mejor y hay gente que por ser diferente o por tener orientación sexual diferente a la de uno pues le trata o con desprecio y en algún caso pues a lo mejor puede llegar a rechazarle” (EG.2)*

*“Lo noté un poco más cuando empecé con el tema de la adopción... y los personajes que ya sabes como piensan, pues te hacen preguntas como ¿pero tu vas a poder? ¿Te has parado a pensar lo que eso puede significar en tu vida? Hubiera sido aceptada de forma diferente, si hubiera estado legalmente casada con un señor “. (EG.1)*

De hecho, la diferenciación del homosexual en el plano laboral se plantea de forma transversal en los posicionamientos de todos los colectivos entrevistados. Valga como muestra el planteamiento que se hace respecto a la necesidad de manejar las situaciones conflictivas ocasionadas por la discriminación de homosexuales en las empresas, tema que más adelante se desarrolla de forma pormenorizada:

*“Un poco sería mentalizar, hablar con la gente: «oye, va a venir una persona que es... de este tipo, etcétera»” (E.7)*

Esta sensación se generaliza en el colectivo homosexual y puede ser desagregada en diferentes elementos que apuntalan el discurso del que percibe este tratamiento hacia *el diferente*. La imagen es uno de estos aspectos, que se presenta como esencial en la percepción del homosexual en el ámbito laboral y consecuentemente en el análisis de la homofobia en este entorno.

### **Cuestión de imagen (es)**

Desde la percepción que de la homosexualidad se tenga, se elabora un conjunto de representaciones mentales que vienen a determinar la imagen que de los homosexuales se tenga.

De manera generalizada se percibe un cambio en la tradicional imagen de los homosexuales, atribuible a la transformación social y cultural de la sociedad española en donde se está asumiendo de una manera más *normal* y cotidiana la homosexualidad y a lo que se suma una mayor visibilidad individualizada y colectiva de los homosexuales. Esto a contribuido a que, sin desdibujar la imagen tradicional que de ellos se tiene, se introduzca un elemento de percepción de diversidad hasta el punto que se afirma que a ese respecto ya *“no se puede hablar”*.

La imagen estereotipada que se sigue conservando refuerza la idea del gay como *“loca”*, *“marica”* y la lesbiana como *“camionera”*, *“tortillera”*, términos que comportan una gran carga homófoba.

*“había un cierto ambiente de homosexuales, que entonces se llamaban maricas o maricones, y las mujeres pues tortilleras, era el lenguaje que se utilizaba (...)” (E.6)*

*“ La homosexualidad quizá a partir de ahora empieza a ser una cosa normal, pero hasta ahora era el típico maricón amanerado en exceso o la típica camionera... y eso también produce unos miedos importantes... y yo creo que es la imagen en general.” (EG.1)*

Desde los empresarios y directivos, esta imagen estereotipada del homosexual, cobra importancia en el entorno laboral por las implicaciones que tiene en la imagen empresarial. Se busca dar una buena imagen y esta se cuida estableciendo unos criterios que involucran al trabajador; a este se le exige una apariencia y comportamiento acorde a una determinada imagen empresarial.

*“en el ámbito comercial la presencia física es muy importante, no es lo mismo ver a un comercial simplemente... vestido de una forma que de otra, y no me refiero llevar corbata o no... pero yo creo que en ese ámbito es importante, no ya por si eres homosexual o transexual o lo que quiera ser, sino un poco la imagen que das al cliente y también tienes que tener en cuenta que estás dando la imagen de la empresa” (E. 7)*

La imagen de algunas empresas puede verse comprometida si el trabajador o trabajadora se asocia a un homosexual o transexual. Al no cumplir con la apariencia socialmente esperada generaría una actitud problemática que afectaría la organización.

*“ Que pasaría si aparece en una empresa un señor que va vestido raro o ... pues es que ya hay una aportación aparte de su tendencia sexual y hay otro problema, y es un problema de actitud externa y ante esa actitud que puede pasar?” (E. 4)*

Si se profundiza en estos estereotipos, se encuentra que al gay se lo sigue identificando como afeminado, “loca”, “marica”, y de alguna manera se espera que cumpla con la imagen que socialmente se ha construido de él; es decir, una apariencia tendiente a la femenina, delicadeza, sensibilidad, etc., renunciando a los roles que socialmente se adjudican al hombre.

*“ Una persona que sea un poco exagerada o que tenga ciertas formas de actuación de lo que clásicamente se dice de un señor”. (E.6)*

*“Uno decía que era Marisol (...) recuerdo que era muy gracioso ese muchacho ... lo digo porque ese era más expansivo, lo comentaba sin más; y además recuerdo que le daban ropa para lavar. Eso es una cosa que a mí siempre se me ha grabado; y... bailaba muy bien, bailaba siempre... era una auténtica artista (...) y le daban la ropa para lavar” (E.1)*

Desde esta imagen se realiza una sustitución morbosa de la mujer que se percibe en la descripción del comportamiento jocoso de Marisol, asociada a la diversión como si de una caricatura se tratara, y que de alguna manera evidencia una menor de presión social. Esto puede remitir a pensar que la loca, al ser identificado o percibido como femenino, no comporta una agresión importante será que sobre él ¿se puede ejercer la fuerza o la protección?.

*“por eso que dicen los machitos, que nos entendemos porque nosotros, que tiene mandanga la historia, es que nos dicen que nos entendemos porque nosotros somos como mujeres, con lo cual imagínate la carga de discriminación que tienen esa manifestación... o sea a los homosexuales nos discriminan... el mayor insulto que dicen ellos que se le puede hacer a un homosexual es... que eres como una mujer, con lo cual ya está... y eso te lo hace un hetero que está casado con una señora... y llama al homosexual, es que somos como mujeres...” (E. 2)*

En esta consideración afeminada del gay que comporta una menor presión social, puede tenerse en cuenta lo que Guash (1995:53) define como la función social útil del homosexual afeminado y que en algunos contextos está relacionada con la identidad del hombre heterosexual, en donde la loca pasa a ser considerada un referente para que algunos hombres fijen sus rasgos viriles negándolos en otro. Por último, no hay que desestimar que esta imagen del homosexual al ser claramente reconocible e identificada representa mucho peligro, porque se puede estar prevenido y se sabe como reaccionar.

En cuanto al elemento de identidad sexual no puede olvidarse el temor que en algunos heterosexuales suscita, percibirse sujetos - objeto de deseo sexual de un homosexual que, en algunos casos, se considera una afrenta o violación a su supuesta elección sexual. Esta situación como se verá más adelante, se hace evidente en la significación que tienen espacios físicos como la ducha o los vestuarios.

Otra imagen que del homosexual se tiene, está asociada al que se comporta como hombre - hombre, un gay viril en el que no existen unos rasgos claros que permitan identificarlo; esta indefinición del homosexual que no puede ser categorizado ni delimitado genera, en algunos, duda y temor puesto que ya no se puede estar prevenido.

*“pero también hay homosexuales que no se les nota nada y son hombres hombres, ... no era ninguna persona amanerada ni nada, absolutamente nada, todo lo contrario porque hay de todo no? (E. 4)*

Sin embargo, también se puede percibir que esta imagen se asocia al cumplimiento de determinadas normas sociales, ante lo cual se actúa con mayor respeto y reconocimiento hacia el homosexual. Ejemplo de esta aceptación, sería una mayor comprensión hacia el gay y la lesbiana que se comporta de forma que proyecta determinados valores como la familia (tener una pareja estable), la discreción (poco amaneramiento) y la profesionalidad (percibida desde el buen hacer en el trabajo y la baja conflictividad del trabajador o trabajadora).

En cuanto a la imagen de la homosexual, llama la atención que en el discurso poco se la nombra, esto en parte es producto de la invisibilización social que se sigue haciendo de ellas.

*“ hay muchísimas personas que ignoran con muchas comillas y pasan por alto el hecho de que hay mujeres homosexuales y las hay exactamente igual que el hombre homosexual... quizá porque se les note menos... no sé...” (E.4)*

No hay que olvidar que dentro de un contexto patriarcal, se mantiene un ocultamiento o una pretendida ignorancia al hecho de que una mujer pueda tener una relación satisfactoria con otra. De todas maneras a la que se le nota, se la percibe como “camionera”, es la imagen de mujer masculina que compromete seriamente las expectativas de género.

*“Y en la minería... te acuerdas cuando hace años las mujeres querían trabajar... excepto las lesbianas, que serán mujeres normales y corrientes pero que hacían trabajo de hombres” (EG. 2)*

Cuando se habla de la *imagen del homosexual*, algunos han referenciado la importancia que en el medio laboral tiene la asociación que se hace del homosexual a prácticas sexuales consideradas socialmente como negativas. Estas son el abuso de menores y la promiscuidad.

La imagen del homosexual como corruptor de menores está asociada a la insatisfacción sexual que a estos se les atribuye por el rechazo que sus prácticas sexuales comporta, de esta

manera se percibe que buscará satisfacerse con los considerados más débiles e indefensos, los niños y niñas. Esto sale a relucir en ámbitos profesionales como la enseñanza donde se considera, desde las asociaciones, al colectivo de profesores y profesoras como uno de los más discriminados.

*“Donde más hemos encontrado este tipo de despidos en la enseñanza, no ya despido, sino acoso, acoso laboral... hacer que una persona pierda la estabilidad para que voluntariamente decida dejar el puesto de trabajo, pues también se cobra varias víctimas dentro del colectivo homosexual” (E. 3)*

En algunos casos también se ha encontrado que la adopción de menores por homosexuales es considerada una estrategia que intenta ocultar este abuso.

*“Creían que por ser lesbiana iba a abusar de mi hija” (EG.1)*

Por otra parte, la percepción del homosexual como promiscuo está atravesada por factores relacionados con el miedo a ver afectada la integridad física, donde enfermedades como el SIDA siguen identificándose como mayoritarias en el colectivo homosexual.

*“ La prueba de detección de anticuerpos del VIH... esta prueba es ilegal realizarla sin consentimiento del trabajador y nosotros tenemos constancia de que hay empresas de que están realizando estas pruebas (...) y como ha habido un aumento significativo de casos de VIH... esto ha provocado varios despidos...” (E. 4)*

Un elemento que se asocia con la persistencia de la imagen estereotipada que del colectivo homosexual se tiene, es el papel que han desempeñado los medios de comunicación. Frente a esto hay dos perspectivas: la de los trabajadores homosexuales que consideran, que desde estos medios se ha seleccionado la imagen estereotipada del homosexual para ser proyectada continuamente, de tal manera que sobre el colectivo se generaliza las actitudes y comportamientos de determinados individuos;

*“Creo que mucho es, también, fomentado por los medios y lo que realmente sale es la imagen típica (...).” (EG.1)*

*“ (...) no sé hasta que punto, cuando algo sale en los medios, sale siempre lo... el carnaval, lo que es la parte del carnaval entonces ya en la vida cotidiana, en el día a día, eso es lo que la gente tiene en la mente y yo creo que eso es lo que provoca la broma y el miedo general” (EG.1)*

y la de los representantes de asociaciones que destacan el papel positivo de los medios de comunicación en cuanto a la visibilidad de la homosexualidad, no se detienen en considerar el tipo de imagen que se está proyectando sino que valoran más el ser tenidos en cuenta, el asumir un papel protagónico que los saque del silenciamiento y la negación, de tal manera que la homosexualidad pase a hacer parte de la vida cotidiana de los ciudadanos y ciudadanas.

*“Porque por los medios se habla, yo creo que esa a sido quizás la contribución de la prensa y los medios de comunicación, que la homosexualidad ha dejado de ser un tema tabú para pasar a ser un tema del que se habla... en unas ocasiones de una manera, en otras de otra pero que se habla... Entonces la persona homosexual se puede sentir identificada y decir, a mi me está pasando eso y yo estoy viviendo con esa situación” (E.3)*

## Cuestión de profesionalidad

Sobre la percepción del homosexual en el ámbito laboral aparece un elemento que está relacionado con lo productivo; esto conlleva a que se considere más su condición como trabajador o trabajadora y su capacidad profesional antes que su orientación sexual.

*“... porque al fin y al cabo en la empresa estamos para trabajar y hacer un futuro y es más fácil y fuerte la influencia de profesionales que otra influencia...” (E. 4)*

*“ lo que sí estamos es al cabo de que durante el trabajo no estéis cuchicheando, estéis en vuestro trabajo, si vosotros cumplís con vuestro trabajo y con vuestro tal, como una persona cualquiera, y eso se ha dao (sic) con chico chica y lo mismo se daría con chica-chica... no habría ningún problema...” (E. 6)*

Todos los colectivos coinciden en que en la estimación profesional del individuo se prioriza su capacidad productiva y en definitiva su rendimiento en la actividad que realiza: se generaliza la valoración de la efectividad y profesionalidad del trabajador por encima de todo, como principal elemento de referencia ante el resto de compañeros y cargos superiores.

*“creo que cuando un empleador se entera de que una persona de su empresa es tal, no toma ninguna medida, lo que exigen es que la persona sea seria en el trabajo, sea cumplidora y no genere muchos problemas” (EG.2)*

-

Desde todos los colectivos, se otorga una valoración positiva a este posicionamiento porque se considera que es acorde con el carácter íntimo de la opción sexual, lo que a su vez está íntimamente ligado al análisis que se hace del reconocimiento explícito de la homosexualidad, tema que veremos en epígrafes posteriores.

*“ Pero laboralmente cual es el interés?... ninguno, no tienen trascendencia laboral, al igual que el hetero que crea problemas porque tienen unas relaciones que dificultan el trabajo etc, etc... pues habrá que tomar las medidas que hay que tomar, pero no por la orientación sexual, sino porque genera problemas... porque eso es una cosa íntima, de él y su entorno no? (E.4)*

Sin embargo, cuando se profundiza en el aspecto de profesionalidad, este planteamiento empieza a complejizarse por dos cuestiones. De una parte, por la concepción de la empresa como un entorno exclusivamente profesional en el que no caben relaciones interpersonales que vayan más allá de lo meramente laboral y de las relaciones funcionales y jerárquicas que se suscitan.

*“La orientación sexual de una persona no es un problema... de trabajo quiero decir... será un problema de relación personal no? Pero de trabajo no... (E. 4)*

*“El rendimiento personal de cada persona, el trabajo personal de cada uno, que cada persona sea responsable del trabajo que está haciendo (...) si esta persona el rendimiento en su trabajo es igual al del resto, para mí que sería su jefe... sería como otra persona cualquiera; otra cosa es las relaciones interpersonales, no? (E. 7)*

Se intenta obviar - más desde un deseo de que así suceda - la socialización y las relaciones interpersonales, invisibilizando así desde relaciones de amistad o tensión entre compañeros hasta meros comentarios en los momentos de ocio sobre intereses personales, hábitos o acontecimientos personales.

*“En el ámbito laboral, si cada persona fuese a lo suyo que es a trabajar... no debería existir ninguna discriminación, es lo principal... que más de una vez he dado yo esa contestación a un compañero... que esa persona está allí para trabajar... y mientras está trabajando no tienen porque estar haciendo otra cosa que no debía.” (EG.1)*

Esta actitud ante las relaciones establecidas en el ámbito laboral, que hemos dado en llamar *profesionalista*, obvia que el individuo es un sujeto social que interactúa en diferentes ámbitos articulando relaciones y redes familiares, de pareja, amistad y laborales en donde se evidencia sin posibilidad de compartimentalización los significados sociales existentes. Se intenta crear un ambiente laboral aséptico y controlado, en el que las relaciones humanas se basan en unos criterios meramente productivos, enmascarados en el respeto y la responsabilidad cuando en el trasfondo solo existe una gran deshumanización del otro.

El no tener en cuenta la opción sexual se convierte en un *distractor* que hace que algunos consideren que desde esta óptica se lograría acercarse al *deber ser* que reclaman los colectivos en cuanto a que el principio básico sobre el que analizar las relaciones entre los trabajadores sea desde una mirada integral que va más allá de su rendimiento y capacidad laboral y en donde el buen hacer es independiente de su opción sexual, sus planteamientos ideológicos, su género o su origen étnico etc.

El segundo elemento que se percibe, de alguna forma refleja una tendencia a exigir un *plus extra* al homosexual: hacer muy bien su trabajo para no ser objeto de actitudes segregacionistas, puesto que un rendimiento inferior podría dar cobertura a la discriminación del heterosexual. Escuetamente da a entender que la ineficacia del trabajador es un elemento negativo para su valoración, pero que si a ello se une su condición de homosexual el rasero se hace explícitamente diferente. Esta actitud se entiende si tenemos en cuenta que el fenómeno se proyecta de la misma forma sobre el colectivo femenino de trabajadoras, en la necesidad de demostrar con más claridad y firmeza la profesionalidad, el buen hacer en el trabajo.

*“Tampoco les interesaba crear problemas y como yo nunca he sido una persona conflictiva, yo iba a lo mío hacia mi trabajo y lo he hecho muy bien y he pasado de todo y de todos, pues... tampoco daba lugar, no?” (EG.1)*

*“(...) no sé si me explico, que recriminen el realizar mal su trabajo porque si a mí me pagan por llevar a un grupo de personas y esas personas se encuentran mal por mi culpa, deberían de sancionar de alguna manera.” (EG.1)*

## Cuestión de integración

Desde el anterior posicionamiento se generan otras observaciones que son claves para el análisis de la percepción del homosexual en el trabajo y que de alguna manera constatan cómo este colectivo sigue siendo visto como *los otros*, asignándole una calificación de *problemáticos*, de forma paralela que a otros colectivos como los inmigrantes, las mujeres.

*“(...) por ejemplo tenemos un par de nigerianos y al principio cuando vinieron se veía un poco de mal ambiente incluso... por algún... por alguna parte de la gente, aunque ahora mismo están perfectamente integrados, llevan ya un par de años con nosotros y son uno más... al principio estoy seguro de que algo costará” (E. 7)*

Cabe señalar especialmente el paralelismo que se hace con la discriminación de género en el ámbito laboral y las continuas referencias a este fenómeno, principalmente por las actitudes discriminatorias en la que se materializa y el manejo que se hace de estas situaciones.

*“Yo creo que hay una actitud totalmente mucho peor para con las mujeres casadas en las empresas, bueno en algunas empresas no vamos a hablar de todas, que con las lesbianas” (EG. 2)*

Por otra parte, es importante señalar una paradoja que desde los heterosexuales entrevistados se manifiesta independientemente de su implicación en el tema, ya sean representantes sindicales, miembros de comités de empresa, trabajadores o cargos intermedios y superiores de empresas del municipio; se trata del énfasis en la prioritaria valoración de la profesionalidad del trabajador y de su integridad como tal y de forma paralela la necesidad de integrar al colectivo homosexual para la minimización del conflicto en el ámbito laboral.

*“está claro, lo único que se presenta a nivel laboral es si realmente existe una situación que produzca crisis en los trabajadores y trabajadoras que tienen una condición clara en cuanto a su orientación sexual” (EG.2)*

De alguna forma, la problemática que suscita que determinados colectivos sean percibidos como *diferentes*, hace necesaria su integración que a su vez es percibida como un *deber ser*, como una condición para el establecimiento de unas relaciones laborales saludables y a la par productivas y un cumplimiento con las leyes y derechos establecidos. Si a esto se une la percepción de determinados colectivos, en los que las lesbianas y gays se incluyen, como grupos estigmatizados por los atributos que perfilan el estereotipo social proyectado, se evidencia que el sesgo se origina en la superposición de diversos elementos simbólicos a la hora de valorar al trabajador.

*“(...) en tema de integración aquí ya te digo, ningún problema: tenemos a dos nigerianos, a una persona de Argelia, a una persona que es sorda también, tenemos a un... a un deficiente, no de alto grado pero si que está... discapacitado, y ahí están haciendo como el que más” (E. 7)*

*“y hoy viene un peruano a hablar y si esas personas dan resultado y están con los papeles en regla... ni problema con ellas... lo mismo que tenemos un polaco,*

*un checo... y no hemos tenido ningún problema (...) tenemos unas directrices muy claras y buscamos siempre el entendimiento” ( E. 5)*

El elemento de integración cobra mayor importancia cuando este pasa a ser considerado parte de la *política empresarial*. Desde aquí se contribuye a dar una imagen organizacional basada en la diversidad y el respeto pero con la que, en muchos casos, se enmascara una superioridad moral que finge aceptación y adopta una actitud compasiva.

En otro sentido, la responsabilidad de la integración se adjudica mayoritariamente a los mismos colectivos de homosexuales y al potencial intrínseco del homosexual en el contexto laboral. La capacidad de integración que este tenga pasa a ser un elemento más en la valoración de su desempeño laboral.

*“Esa es también la barrera que hay que romper, precisamente la de los homosexuales y lesbianas eso de... «yo no soy». (...) es que... nosotros tenemos la culpa pero es que también... el grupo, o sea, la gente homosexual tiene también culpa, sigue haciendo guetos y eso parece que es una barrera que si se puede franquear perfectamente pero... hay que dar el paso ahí” (EG. 2)*

*“Lo importante es que ellos se impliquen también en el sindicato, que sean trabajadores” (EG. 2)*

Desde el colectivo homosexual, tampoco se percibe que esta responsabilidad deba ser compartida y se incide en el necesario esfuerzo que la sociedad debe hacer desde el punto de vista de la sensibilización por parte del colectivo heterosexual y la progresiva “*normalización*” de la imagen y la convivencia con el colectivo homosexual.

*“...se pone la responsabilidad de la integración en manos del desintegrado, pero la responsabilidad está en el integrador” (EG1)*

Esto no obvia que desde este colectivo se perciba que el posicionamiento del homosexual frente a la homofobia en el ámbito laboral, pase necesariamente por la denuncia, la participación en los sindicatos y la visibilidad en términos de seguridad en el reconocimiento de su opción sexual.

## La percepción de la homofobia y sus manifestaciones en el trabajo

Reseñando de nuevo que el análisis de los discursos sobre la homofobia de los diferentes colectivos que interactúan en el ámbito laboral están marcados por la percepción que tienen con relación a la homosexualidad y los homosexuales, es fundamental un elemento localizado entre los colectivos que no sufren conductas discriminatorias por cuestión de su opción sexual.

Se trata de la explicación inicial por parte de estos colectivos de la discriminación en el ámbito laboral circunscrita a lo jurídico-normativo. De esta forma tanto trabajadores no homosexuales directivos empresariales y cargos intermedios, como miembros de comités de empresa y sindicalistas recurren de forma generalizada a la igualdad jurídica y la universalidad de las normas laborales para explicar una realidad social determinada como es la homofobia, excluyendo en principio elementos culturales y condicionantes sociales explícitos.

Este fenómeno hace plantear la existencia de un discurso generalizado, entre todos los heterosexuales independientemente de su posición estructural en el contexto marcado por el objeto de estudio, al que referenciamos como *políticamente correcto* y en el que diferentes elementos matizan esta expresión de rechazo a la homosexualidad. Desde esta perspectiva, no se ha encontrado ningún planteamiento expresamente homófobo que legitime la discriminación y argumente las conductas de rechazo hacia gays y lesbianas en las empresas.

*“ Pero claro, también es cierto que suponiendo que haya algún tipo de discriminación de este tipo, no nos la van a contar a nosotros..... porque todo el mundo sabe que las discriminaciones no son de recibo no? ... quiero decir que no son legales, aceptables ni asimilables, como es que dicen ahora? Esto no es político... no es correcto... hay ciertas actitudes que no son buenas, no son aceptables y si las tienes las guardas, esto es lo de siempre.” (E. 4)*

Lo más llamativo de este discurso *políticamente correcto* que subrayamos, se encuentra generalizado en todos los colectivos, es la afirmación de la cadena causal *cambio social - adaptación del marco jurídico - minimización de las conductas homófobas*.

*“Las leyes en este sentido, en nuestro país son claras, en el sentido que todos los trabajadores por ley son iguales ante la ley en el sentido de derechos e iguales en obligaciones; (...) nos hemos peleao (sic) por conseguir un marco legal que no discrimine en absoluto a nadie... y nos ha costado...” (E.G. 2)*

*“ que existe una constitución que nos defiende, que existe un estatuto de los trabajadores... vamos... una legislación y encima además la UE a sacado una directiva” (E. 3)*

Relacionada con esta idea, una de las contradicciones discursivas fundamentales se evidencia al igualar dos realidades que en otros temas no siempre se perciben como

paralelos: lo social y lo jurídico en equilibrio y su confluencia en relación con el objeto de estudio que nos ocupa.

La relación automática entre el cambio social, la implantación generalizada de normas subsidiarias que materializan el principio constitucional de igualdad ante la ley y de normas sancionadoras de conductas discriminatorias en el ámbito laboral y la traducción de estos hechos en la erradicación de manifestaciones de homofobia expresa, hacen que se plantee una paradoja muy interesante: la inexistencia de discriminación a los homosexuales en el ámbito laboral, argumentada por la ausencia de denuncias a sindicatos e interpelaciones ante responsables de personal o directivos de empresas por parte de gays y lesbianas discriminados o acosados por su opción sexual.

*“En el ámbito laboral de Coslada, San Fernando... no lo hemos detectado. Esas son cosas que corren como la pólvora, eh? No hemos detectado ningún tipo de situación extraña; (...) lo que conocemos es que no hay ninguna situación grave, por esta circunstancia en el mundo del trabajo y lógicamente cualquier persona está amparada por las leyes del trabajo, como todos sabemos, nos ha costao (sic) pues dios, ayuda y sangre sacar adelante, por tanto... pues habría que ver si algún caso concreto se ha producido y qué solución se le podría dar; en principio no creo que haya ningún problema...” (EG. 2)*

De esta forma, el posicionamiento discursivo es claro: *no hay denuncias luego no existe homofobia*. Se podría decir que en este sentido la creación de percepciones del mundo o de otros temas, a diferencia de la homofobia, se realiza a través de referencias simbólicas en donde se recurre al marco jurídico y a las normas que regulan las relaciones sociales y laborales.

*“ Que pueda haber personas que en un momento determinado tengan homofobia pues es posible... pero desde mi punto de vista ¿ qué en las empresas haya homofobia o alguna discriminación por orientación sexual? no lo creo, no me consta...” (E. 4)*

Diferentes ejemplos obvian esta diferencia y hacen explícita la paradoja: ¿alguien podría negar el vertido de fuel por el hundimiento del petrolero Prestige si no se hubiesen interpuesto denuncias ante instancias judiciales? ¿Se puede negar el *mobbing* laboral porque no existan denuncias en las principales empresas del país?

Evidentemente, esa no es la realidad percibida por el que detecta o sufre la homofobia. Para ellos, las leyes se convierten más en un artilugio, un *distractor* de su realidad, que no da respuesta a lo que les preocupa en algo tan cotidiano como el trabajo, es un elemento acomodaticio a determinados intereses:

*“Yo creo que para que los sindicatos se metan, primero tienen que haber denuncias hacia la empresa” “si, hacerlo público a los sindicatos porque si tu no vas con tu problema al sindicato, ellos no te van a ayudar no? Porque no saben lo que está sucediendo.” (EG.1)*

*“el tema de la orientación sexual como... causa de discriminación es difícil probarlo porque la legislación y en concreto el estatuto de los trabajadores, pues eh... tienen un amplio, una variada... maneras muy variadas de reconocer un despido de manera legal” (E.2)*

Esta paradoja hace que desde el ámbito sindical el posicionamiento *complaciente* se afiance en función de la existencia de mecanismos legales para abordar y manejar una posible situación de discriminación, en caso de que existiera.

*“No hemos detectao (sic)... salvo que los compañeros y las compañeras nos digan: «oye, que tenemos claramente un problema aquí!» ¡Y nos gustaría!, Pero como realmente no lo hemos detectado, pero es que como no lo dicen, probablemente entendemos... ¡que no lo hay! Y eso nos alegra, pero si hubiese ese problema, ¿cómo se iba a abordar? Yo creo que con la ley y la Constitución española en la mano... vamos, por encima de cualquier cosa” (E.1)*

De hecho, por parte del colectivo sindical se refuerza de forma contundente esta idea:

*“Hasta ahora, lo que nosotros eh... conocemos en el sindicato, que no se ha producido en el ámbito del trabajo en la comarca del Henares es ninguna situación grave que a nosotros nos haya llegao (sic), no se ha producido, no... y por lo tanto nosotros entendemos que es una situación que está bastante asumida por buena parte de la población” (EG. 2)*

Y desde las asociaciones se señala una actitud indiferente de los sindicatos, se les demanda que cumplan con su función de protección y defensa de una manera más activa y cercana.

*“ Los convenios recogen, en el mejor de los casos, la no discriminación por orientación sexual y luego no se aplican ... es más, cuando no se aplican los gay y lesbianas tienen problemas a la hora de ser defendidos porque todavía los sindicatos no nos ven como ... una realidad a la que hay que amparar.” (E.2)*

*“ Digamos que a habido acercamiento entre los sindicatos y los grupos de homosexuales pero ... hay un trabajo muy amplio que hacer de la normalización de la homosexualidad y de la integración de la homosexualidad en el ámbito laboral y que los sindicatos tienen un papel importantísimo y que deben de estar ahí e implicarse y no necesariamente que vayan los propios homosexuales a hablar con ellos”. (E. 3)*

Pero si profundizamos en estas reflexiones que curiosamente se generalizan en los colectivos que se posicionan en lo *políticamente correcto*, veremos que son varios los elementos que articulan el discurso y que de alguna forma están relacionados en esta cadena causal sobre la que se argumenta el cambio social respecto a la homofobia.

**Expresiones y conductas:  
la manifestación de la homofobia**

Ante la posición de algunos colectivos que afirman la inexistencia de homofobia en el ámbito laboral, aparecen matices cuando se analizan las formas de manifestación puesto que en algunos casos se acepta la existencia de conductas homófobas sutiles no expresas.

Esta matización se representa de diferentes formas. Algunos argumentos, apoyados en el cambio social coinciden en la aceptación de una minimización y un cierto agotamiento, que no erradicación, de conductas expresas en las que la discriminación y el acoso se manifiestan de forma virulenta y radical.

*“No hemos vivido situaciones de agresión, no hemos visto que se despidan a gente por eso creo que la situación está cambiando, eso es un hecho” (EG. 2)*

*“ (...) pero es un tema que no puede trascender tanto... quizás se quede en el terreno individual, en el de casito de personas determinadas pero no es generalizado” (E. 4)*

Sin embargo y ante el planteamiento *no hay denuncias luego no existe homofobia*, es un hecho que al aludir a conductas más sutiles de discriminación y acoso, la percepción en cuanto a la presencia de la homofobia comienza a matizarse.

Entonces la idea de cambio social y de la consolidación de una cultura igualitaria y de respeto a la diferencia no es tan clara; además se percibe la complejidad que implica los cambios estructurales y se duda sobre la responsabilidad que hay que asumir para llevarlos a la práctica.

*“No estamos todavía preparados (...) pero... qué pintamos nosotros aquí? Está muy claro, no? Las leyes se pueden cambiar, pero la sociedad hasta que cambie y hasta que adquiera otro tipo de... de cultura, queda mucho tiempo (...)” (EG. 2)*

Sin embargo el matiz más importante es la diferenciación en la percepción de la manifestación de la homofobia y de cuáles son las actitudes que realmente se expresan por una discriminación consciente al homosexual.

Ejemplo de ello es la idea que algunos colectivos sindicales plantean y en la que dan una nueva vuelta de tuerca a la lógica argumental principal en donde la sociedad ha cambiado, hay leyes y mecanismos jurídicos para evitar conductas discriminatorias y si existen manifestaciones homófobas radicales no son más que las que provienen de grupos residuales; todo lo demás no pasa de ser un comentario o una broma que en nada tienen que ver con hechos sancionables:

*“El único detalle, un poco que podíamos tomar... pues no sé en qué sentido... serían pues si acaso las bromas, en ningún caso entiendo que hirientes... una pequeña broma, algún comentario... así. Creo que en cualquier caso sería... de una forma... bromas, en forma de bromas ridículas... tampoco creo... es decir,*

*yo creo que ahora mismo... (...) creo que eso no pasa de una mera anécdota.”*  
(E.1)

*“Hay más de eso, más a lo mejor que situaciones denunciables” “¿qué todavía sigue quedando algún resto? Yo no creo que sea mayoritario”* (EG. 2)

En algunos casos, la negación de la discriminación ante la falta de datos, la sutilidad o la imperceptibilidad de la discriminación por parte de representantes sindicales, empresarios y directivos hace que su posición bien pudiese ser representada con el dicho *“ojos que no ven, corazón que no siente”*, actitud esta que se refuerza en otros elementos analizados con posterioridad:

*“(...) en el ámbito laboral, en el campo del trabajo yo creo que pasa igual, por eso os digo que realmente no hay noticias al respecto y además prefiero que no las haya”* (E.1)

*“ La plantilla no ha dicho nada sobre ese particular, absolutamente nada ni a manifestado nada negativo, no ha habido nada en ese particular... no ha manifestado nunca anda.”* (E.6)

Por el contrario este posicionamiento choca radicalmente con la interiorización que los colectivos de lesbianas y gays hacen de las actitudes homófobas, siendo de alguna forma la antítesis a los posicionamientos que evidencian la multiplicidad de formas y manifestaciones de la homofobia en el trabajo.

De esta forma y aceptando una cierta apertura social al colectivo homosexual y consecuentemente una mayor sensibilización respecto a la igualdad y respeto hacia gays y lesbianas, la forma más común de manifestación de actitudes homofóbicas se da a través del lenguaje con chistes, insultos y comentarios variados.

*“no era una discriminación directa, era la sonrisa, el comentario o el comentario que se calla ... que eres la típica broma en sus reuniones y que luego se sabe lógicamente, la mirada, ese tipo de actitud, es actitudes mas que otra cosa”*  
(EG.1)

Cabe señalar que esta sutilidad concuerda con la escasez de denuncias a sindicatos, asociaciones, comités de empresa y responsables de personal, habida cuenta de la dificultad de probar su existencia, de la normalización cultural del comentario machista y homófobo y de la informalidad de la broma hacia el homosexual.

*“Ningún caso... de discriminación no, que aparezca a lo mejor del comentario: «este maricón...»; por un lado puede haber opiniones, en algunos casos... de forma si quieres, insultantes: «maricones de mierda» por ejemplo”* (EG. 2)

*“... es eso, que no puedes en la mayoría de los casos poner la mano que es esto, porque está ya muy sofisticado el tema, ya no es como antes que te hacían un frente abierto, ahora es mas cerrado, hay otros caminos y realmente el acoso es más psicológico y sin palabras, entonces tampoco puedes hacer demasiado...”*  
(EG.1)

La aceptación y normalización de este tipo de expresiones descalificativas está tan arraigada, que desde los mismos homosexuales se acepta en ocasiones el convivir con este tipo de conductas.

*“Ellos siempre tienen el lenguaje machista de mariquita no sé que, no sé cuanto... son palabras que la gente tiene ya en su vocabulario y no puedes hacer nada por cambiarlo entonces pues las utilizan y bueno... tan normal no?... pero por lo demás todo bien. (EG.1)*

A ello se une el temor ante las posibles repercusiones en cuanto a estabilidad laboral, ascenso profesional y relaciones interpersonales, que con la denuncia recaerían sobre el trabajador.

*“Te cuidas mucho de que se note o no se enteren de nada porque es que si no en muchos sitios no asciendes. Ya no te digo que te despidan porque depende del tipo de contrato y de muchas circunstancias pueden despedirte pero que no asciendes es bastante probable; entonces si tienes unas aspiraciones casi mejor te tienes que callar... lo cual es bastante injusto porque a la hora de pagar impuestos nadie te pregunta por tu orientación sexual.” (EG.1)*

Ante este planteamiento todos coinciden que la hipocresía de la sociedad en torno a este tema y a la manifestación abierta de la homofobia es un fenómeno generalizado. Entonces lo “políticamente correcto” pasa a ser de un discurso que ilustra una actitud, una conducta socialmente aceptada.

*“Yo he oído hablar: «es que esta es una... lesbiana, una tortillera de mierda» y sin embargo luego en su trato diario no se produce esa discriminación por lo tanto también hay esa hipocresía o esa falta de... de claridad; yo creo que el comportamiento, la actitud... para con las personas homosexuales o lesbianas, no se corresponde con los comentarios que en un momento se hace, en lo que es el día a día, vamos” (EG. 2)*

De alguna forma este tipo de manifestaciones alberga una amplia y variada serie de representaciones grotescas de los homosexuales, una caricaturización del colectivo en función del imaginario simbólico aceptado por la sociedad.

Estas manifestaciones son importantes si tenemos en cuenta la dificultad de cambiar conductas tan arraigadas socialmente. Con ellas, la sofisticación de la homofobia explícita se hace patente habida cuenta de la aceptación, del relax y la permisividad de la sociedad ante este tipo de agresión.

*“Todavía existe el chiste, todavía existe la risada...” (EG. 2)*

*“ He vivido por parte de ciertos compañeros una especie de discriminación pero en plan no del maricón y tal, sino que te la van tirando en plan chiste, si la captas bien y si no pues allí queda y... también, los típicos cartelitos que pegan en los servicios de: «tengo 30 centímetros de rabo, llámame» y cosas de esas no?” (EG.1)*

Más allá de la expresión verbal también se perciben situaciones de homofobia que sin llegar a extremos violentos o radicales implican una discriminación expresa en el trabajo. El silencio o la falta de representación negando la existencia del otro, ahondando en la diferenciación del homosexual.

*“Cuando uno lo tiene al lado, ya uno cambia de sitio... discrimina de esa manera” (EG. 2)*

Esto refleja cómo la paradoja del cambio social y su repercusión en la aceptación de la homosexualidad en el ámbito laboral no son fenómenos dependientes ni encadenados. El acercamiento a colectivos estigmatizados no siempre es fácil para el que se percibe como “normal” sería necesario superar muchos prejuicios y estar dispuesto a aceptar un posible rechazo social, y frente al colectivo “normalizado” el acercamiento de la minoría está permanentemente atravesado por el miedo al rechazo, a que se evidencia su situación de diferente.

*“Hay indiferencia, mucha indiferencia, no puede haber apoyo, porque pueden meterlos en el mismo saco... pero te dan apoyo moral.” (EG.1)*

Se condena y somete al homosexual a un ostracismo social y afectivo. No se comparten sus vivencias, ni sentimientos, se ponen barreras que dificultan una interacción espontánea en un ámbito en el que, contrariamente a lo que plantea el posicionamiento *profesionalista*, un elemento fundamental para el desenvolvimiento de la actividad laboral es el establecimiento de unas relaciones personales fluidas, estimulantes y solidarias.

*“Los datos que tenemos es que mucha gente oculta, oculta por miedo, lo hace deliberadamente para no sufrir ningún tipo de discriminación en el trabajo, su forma de vivir. Nadie va contando por ahí si eres heterosexual lo que dejas o no dejas de hacer en la cama con tu pareja, ni se trata de eso, pero evidentemente... si yo soy homosexual y trabajo contigo, pues en poco tiempo te enterarás quien me viene a recoger, quien me ha llamado, quien me llama pa felicitar me por mi cumpleaños (sic), me preguntará en aras de una coexistencia pacífica en el puesto de trabajo con quien, que hiciste en navidades, en semana santa y si yo en vez de decirte que me fui con mi pareja te digo que con mis amigos y tal...” (E. 2)*

A este tipo de manifestaciones homófobas se unen aquellas basadas en argumentaciones que, aparentemente, nada tienen que ver con la opción sexual del trabajador o trabajadora; son acciones en las que los hechos demuestran claramente el trato discriminatorio pero se apoyan en decisiones normativas. De esta manera, la falta de reconocimiento laboral traducida en la dificultad para obtener ascensos o bonificaciones, el desempeño de funciones diferentes a los de la categoría del trabajador o trabajadora o las reprimendas injustificadas, forma parte de las expresiones abiertas de homofobia en la empresa.

Mucho más radicales son las sanciones injustificadas, los despidos o como veíamos antes con la toma de exámenes no permitidos sin la decisión del trabajador, siempre atribuibles a cuestiones que en nada tienen que ver con la homosexualidad pero que están ocultando la verdadera razón de esa decisión. Desde las asociaciones esta situación es bien conocida y refrendan la dificultad de exponer los casos y la casi imposibilidad de probar el echo, puesto

que las empresas se preparan para responder ante este tipo de despidos y se cuidan de ser calificadas de homóforas.

-

*“ Un despido por orientación sexual de los que hemos estado llevando hasta ahora, te puedo decir, pocas son las empresas, alguna hay que digamos que... despiden sin saber o prevenir cuales son los métodos de defensa que pueden utilizar a la hora que alguien les, les señale como... como bueno pues, que están atacando a una persona por su orientación sexual... se preparan para defenderse con argumentos que cubren la verdadera razón de ese despido.”*  
(E. 3)

-

Dentro del ámbito laboral de Coslada, ningún colectivo implicado en el mercado de trabajo del municipio ha experimentado o conoce caso alguno de despido o sanción por parte de la empresa a ningún homosexual o lesbiana, aunque tampoco debemos caer en el tópico “ojos que no ven...”.

*“ En todos los años que ya tengo encima y en las empresas que he estado, jamás he escuchado que despidan a alguien por esa razón, es más entre los de la asociación del Henares nunca se ha comentado un caso”* (E. 5)

*“A mi me prometieron cosas que luego no me las daban. Me decían que me quedara trabajando hasta por la tarde que luego me darían días libres, días que estoy esperando todavía, eso fueron muchas veces... luego cuando me prometieron que me iban a dar una mención o me iba a felicitar de alguna manera por mi trabajo pues, esas menciones se las daban a otros compañeros.”*  
(EG.1)

*“Ha habido hasta anónimos corriendo entre las trabajadoras”* (EG. 2)

Otra cuestión es la reivindicación de derechos laborales. En este punto se presentan dos situaciones: la primera hace referencia a la reclamación de los derechos porque esto evidenciaría su homosexualidad. En segundo lugar ante la reclamación de los derechos se observa una demora en su cumplimiento y una falta de argumentos para explicar la oposición ante el incumplimiento; y en muchas ocasiones el cumplimiento de lo establecido pierde su condición de derecho y pasa a ser un regalo.

*“Después de 2 años un día, salió así en una conversación que estábamos un poco calientitos y tal ... hombre es que nosotros nunca te hemos negado nada. Y digo ¿pero qué? Que no me estás regalando nada y según el convenio me los tienes que dar, yo no te he pedido nada y no me tienes que regalar nada, si el resto de mis compañeros se lo pueden pillar, yo también.”* (EG.1)

La paradoja de todo ello es que aunque la igualdad ante la ley y la universalidad de este instrumento están garantizados constitucionalmente, así como los derechos individuales recogidos en la norma suprema, el desarrollo normativo en materias concretas del derecho del trabajo subyacen a tres elementos fundamentales: La objetividad que se imprime a determinadas conductas discriminatorias, la superposición de determinados vacíos legales y la exclusión de determinados derechos a colectivos como el homosexual bajo el amparo de la misma ley.

De esta forma, en principio, cualquier manifestación homófoba con consecuencias visibilizadas desde la empresa debe ser necesariamente sutil y solapada en argumentaciones profesionales, aunque en determinadas materias la discriminación se hace legítima desde el punto de vista normativo.

*“...entonces esperé durante algunos meses y lo pase mal y no puedo decir o sea no puedo decir que fue por mi orientación sexual como tal, fue una mezcla de todo, era el que yo le plante cara y no le permití meterse en mi vida, (...) pero como esos temas tampoco son demostrables, tampoco les preocupa demasiado” (EG.1)*

*“Los jefes una vez que lo saben no intentan hacerlo porque se pueden buscar un lío legal muy fuerte en el sentido de que si yo te discrimino a ti porque eres esto se pueden buscar un lío legal y entonces no le interesa a nadie meterse en una cosa que ya sabe que tiene perdido de antemano” (EG. 2)*

*“Tampoco nos consta que se haya producido esta situación, por lo tanto los datos que tenemos no son válidos. (...) por parte de las empresas ya se librarian ellos, o sea, que si tienen que despedir a alguien no le van a despedir por esa razón” (E. 1)*

## **Intimidad y visibilidad**

Un gran tópico que surge al hablar de homosexualidad, homosexuales y homofobia en el ámbito laboral, es el de la *intimidad* frente a la visibilidad de la homosexualidad en este ámbito y por ende, el reconocimiento de la opción sexual del trabajador y trabajadora.

En este sentido, todos los colectivos coinciden en plantear la intimidad como un derecho del trabajador y en consecuencia, como una cuestión individualizada. De esta manera la opción sexual se define como una cuestión *íntima* sobre la que el grupo no tiene derecho alguno.

Esta idea retrotrae al posicionamiento *profesionalista*: el trabajador es un profesional y su opción sexual forma parte de su intimidad, por lo tanto cualquier cosa relacionada con la opción sexual de los trabajadores y trabajadoras queda excluidos de las relaciones que se establecen en el ámbito laboral. Esto podría significar que la valoración profesional del trabajador se realizaría a partir de parámetros estrictamente laborales y profesionales, aunque la realidad se evidencia bien diferente, incluidas organizaciones de las que se espera una mayor concienciación al respecto.

*“(...) hay homosexuales y lesbianas y yo lo sé, yo lo sé, y nunca se habla del tema, nunca... desde luego, ni siquiera desde dentro de lo que es la organización del sindicato este tema ni se comenta...” (E. 1)*

En este marco, se evidencia que para evitar problemas es necesario ocultar cuál es la opción sexual del trabajador en el caso que sea diferente a la heterosexual, la que socialmente es percibida como la mayoritaria y normalizada. Sin embargo, ante la imposibilidad de ocultar esta opción lo menos contraproducente parece ser la omisión de la homosexualidad; de alguna forma, la aceptación del “ojos que no ven...”

*“Está bien que seas lo que seas siempre y cuando no lo digas. Aunque se sepa, pero que no vayas divulgando nada por ahí, que estés muy calladita o calladito.”*  
(EG.1)

El significado de este posicionamiento demuestra de nuevo la sutilidad de la discriminación, habida cuenta de la aceptación normativa de los principios garantes de los derechos individuales. De nuevo la realidad social se distancia de la realidad jurídica.

*“Yo te puedo decir que en algunas entrevistas guarras y currículums guarros que pedían las empresas... te pedían... tu condición sexual y donde no te lo piden, pues más vale que te calles”* (EG. 2)

La opción sexual queda envuelta en una interesante contradicción discursiva que se plantea cuando se incide de nuevo en que es una cuestión exclusivamente individual, pero que a la luz de lo visto comporta implicaciones sociales inevitables en donde cabe pensar que la opción sexual del trabajador, en tanto homosexual, deja de ser un tema *íntimo* y pasa a convertirse en exigencia social su visibilidad, dentro de un ambiente laboral que aparentemente no la contempla como un elemento de valoración.

*“Meterse más en la vida personal... es que eso... pero ¿cómo hacer para que la gente no sea así en el trabajo? eso ya...”* (EG. 1)

Lo que señala esta contradicción es el planteamiento de una compleja realidad. En la que la visibilidad comporta de una parte, el alcance negativo por las posibles consecuencias de acoso y discriminación; de otra, la significación positiva que tiene en el reconocimiento de la sexualidad desde el punto de vista de colectivo social.

*“El 99,9% de mi sector somos mujeres y evidentemente hay muchas lesbianas, que sí son respetadas... siempre y cuando no lo digan, claro... yo estoy de acuerdo contigo de que problemas así gordos, relevantes... salten porque todavía no existe la valentía en este país de reconocerlo”* (EG. 2)

Cuando se hace referencia a la *visibilidad negativa* se recoge la idea del significado *nocivo* que tiene la aceptación pública y el reconocimiento de la homosexualidad en el ámbito laboral. En este sentido, esta cuestión es percibida desde un carácter casi exclusivamente individual, hacia la persona concreta del trabajador homosexual.

Así, en este ámbito la *visibilidad negativa* supone que las actitudes y conductas marcadas por el posicionamiento *políticamente correcto* difieren en función del individuo y del colectivo: la sociedad y en consecuencia el mercado laboral, han aceptado la igualdad de derechos de todos los colectivos, en este caso el homosexual, aunque se aceptan de forma generalizada los efectos perniciosos y contraproducentes que el reconocimiento de la opción sexual puede tener en las relaciones laborales.

Otra dimensión de la visibilidad se relaciona con el efecto o la respuesta del heterosexual ante la negación, ocultación o el reconocimiento de la homosexualidad.

En este sentido se podría decir que la visibilidad se hace *tranquilizadora* cuando el homosexual cumple con determinadas expectativas y normas sociales, así como cuando la actividad laboral de la empresa no requiere compartir espacios que tienen un carácter ligado con lo percibido como *íntimo*.

De forma contraria, existe una visibilidad *intranquilizadora* en los casos en los que se percibe que el homosexual trasgrede determinadas pautas sociales. Estos casos son claros cuando el gay o la lesbiana se identifican por debajo de lo esperado con los roles que se le adjudican.

La situación entonces queda definida por la ambigüedad en el reconocimiento de la homosexualidad como un derecho o una obligación del trabajador: se acepta que la opción sexual es una cuestión *íntima* y sobre ella planean principios como el de la libertad y el del derecho a la intimidad, aunque es un hecho que el homosexual debe optar preferiblemente por negar u ocultar su *condición* para evitar ser discriminado o acosado. Desde otro punto de vista sería preferible que lo exteriorizase para manejar las situaciones conflictivas que en la empresa pudiesen surgir.

*“yo creo que... que debería comunicarlo al principio y la empresa controlarlo desde el principio” (E. 7)*

Desde aquí podría inferirse que la *visibilidad positiva* se aborda desde un punto de vista más generalista, extrayéndose del ámbito laboral. De esta manera, el tratamiento y la percepción del colectivo homosexual como grupo se diferencia claramente de la percepción del homosexual individual: la opción sexual es una cuestión *íntima* que nada tiene que ver con lo profesional.

De aquí que la gran diferencia del tratamiento individual y colectivo estribe en la valoración positiva de la trayectoria seguida por los colectivos homosexuales sensibilizando a la sociedad y reivindicando sus derechos pero por el contrario, la necesidad de ocultar la opción sexual del homosexual para minimizar conductas homófobas sobre su persona en la empresa.

*“Es de destacar el gran papel que ha jugado el movimiento... y los colectivos de homosexuales, que llevan años trabajando por sus derechos y la sociedad... lo acepta, lo va asimilando” (EG. 3)*

*“ha costado mucho porque requería un trabajo previo y que fue el que se realizó en los primeros años y que fue un trabajo muy importante y difícil que fue primero el concienciar, que se despertara la conciencia como grupo discriminado” (E. 2)*

*“Tampoco haría falta dar ese paso... no hace falta ir publicando ni lo que es ni lo que no es” (EG. 2)*

Este sesgo indica uno de los elementos más interesantes a la hora de analizar las respuestas que se dan en la empresa ante la declaración y apertura del homosexual y que de alguna forma demuestran la existencia de una homofobia paradójicamente adaptada al cambio social y ceñida a lo políticamente correcto y el marco normativo existente.

Este elemento es la respuesta de la empresa ante la homosexualidad del trabajador, que está marcada por dos tendencias directamente relacionadas con la imagen del gay y la lesbiana y que tienen que ver con el posicionamiento del trabajador ante su propia homosexualidad. .

Por una parte su actitud frente al resto de compañeros y directivos de la empresa; y es que tanto si el trabajador oculta como si evidencia su homosexualidad, la seguridad en su posicionamiento parece plantearse, a la vez, como una buena estrategia para minimizar las conductas expresamente homófobas hacia su persona, al menos de forma directa.

Esta circunstancia hace que desde el homosexual, en ocasiones se perciban las conductas homófobas y el manejo de las situaciones de acoso y discriminación como producto y efecto de determinadas actitudes individuales en el trabajo, tanto por parte del homosexual que sufre la homofobia como del heterosexual homófobo.

*“El todo es tener la seguridad en ti mismo para responder a esa persona y cortarla, plantar cara... (...) ante un comentario así mal sonante y tal, se lo diría; Oye perdona, pero a mí me hablas de otra manera, soy una persona y ante todo el respeto no? Que seas el jefe en ese momento me la tiro al (¿?) Pero que, eso... que me da igual que sea jefe que un compañero, si ya me está tocando las fibras sensibles, ya desde ese momento si que ataco, eso si que no lo admito no porque claro si... yo pienso que si en un momento de esos agachas las orejas... ira por ti; Pero claro, eso depende de la gente, el valor que tenga y lo fuerte que sea no?” (EG.1)*

En otro sentido, esta convicción supone una presión importante sobre el trabajador homosexual, habida cuenta de la dificultad que comporta manejar situaciones conflictivas. La salida en muchos de estos casos pasa por convencerse de la necesidad de hacer más llevadera la situación y confinarse a convivir con ella.

*“ No es que pase de ello, pero tienes que aprender a vivir con ello porque como te enfrentes es peor porque te encuentras mas carteles. Te dicen más cosas, entonces como que pretendo un poco pasar del tema, de hacer como que no veo las cosas.” (EG.1)*

Otra dimensión es la que introduce los referentes simbólicos respecto a la sexualidad y lo que socialmente se espera del trabajador, ya sea compañero, subalterno o jefe. Cuando el gay o la lesbiana exteriorizan unos atributos personales y emocionales, que no profesionales, cercanos a lo considerado socialmente dentro de la “normalidad”, la asimilación de su homosexualidad se hace más fácil y las manifestaciones expresas de homofobia se suavizan.

*...no era una discriminación directa, era lo que comentaba antes la sonrisa, el comentario o el comentario que se calla, ese tipo de..., lo note un poco más cuando empecé con el tema de la adopción... y los personajes que ya sabes como piensan, pues te hacen preguntas como: «¿pero tu vas a poder? ¿ Te has parado a pensar lo que eso puede significar en tu vida?» tampoco me molestaba mucho en contestar es la verdad pues a mí me traía un poco al fresco... (EG. 1)*

Evidentemente esto no significa que desaparezcan los sentimientos contradictorios ante la homosexualidad, en gran medida por el miedo y el desconocimiento de lo percibido como *diferente*, aunque en muchas ocasiones el reconocimiento de una pareja estable, y de unos hábitos cercanos a lo que se identifica con una vida familiar, serán elementos positivos en la minimización de expresiones homófobas directas: por fin la afectividad emocional del homosexual trasciende lo puramente sexual.

*“fue muy positivo... nadie más me volvió a preguntarme sobre novio y casarse” (EG.1)*

En consecuencia, se visualiza de nuevo que uno de los componentes esenciales que definen la homofobia es la adjudicación al homosexual de una serie de roles socialmente diferenciados de lo que se espera de su sexo biológico. Volvemos de nuevo a la generalización de la adscripción de roles en torno a la relación género-sexo y a la sanción social de la *desviación* en la asimilación y la manifestación de los mismos.

El principal elemento que cristaliza este hecho es la imagen que proyecta el homosexual: si el gay demuestra actitudes femeninas en exceso ya sea a través de su apariencia física, gestos o dichos, la reacción será diferente que si demuestra, conserva y defiende actitudes interpretadas socialmente como masculinas. En el caso de la lesbiana, la tendencia es similar en función de su imagen, actitud y respuesta frente al estereotipo que de este colectivo se tiene y de los atributos masculinos que se le adjudican.

*“Tú tienes una relación con compañeras, que tú te casas, que tienes hijos... porque es así y punto, si yo con treinta y siete años no estaba casada ni con hijos, a mí me soplaron en una oreja que yo ya me iba payá (sic), y había comentarios” (EG. 2)*

## Los espacios

La importancia de este tema radica en los comportamientos que genera el encuentro y la convivencia con el homosexual, en el sentido de compartir espacios físicos en la empresa. Sin embargo, la referencia a estos espacios debe ser matizada puesto que solo algunos de ellos son los que provocan una mayor reacción ante el homosexual.

Se trata de aquellos lugares en los que la relación es más directa y se perciben como zonas de convivencia más cercana a lo personal que a lo meramente profesional, simbólicamente relacionado con la convivencia de los *cuerpos* de los trabajadores y donde la intimidad es susceptible de ser invadida por el que es *diferente*; entonces, la ducha y los vestuarios serán los espacios donde la intimidad pasa a ser un elemento fundamental para el trabajador y la reacción ante el homosexual se hace expresa.

*“(...) el vestuario es lugar donde más pueden aparecer lo que llamamos roces, pero a la hora de convivir ahí de una forma tan próxima pues siempre puede haber gente que no lo acepte” (E.7)*

Si a esto se une la desconfianza ante el encuentro con la sexualidad del individuo que biológicamente tiene los mismos atributos sexuales, en ocasiones, el miedo a una posible inseguridad ante la reafirmación de la propia sexualidad harán que la imagen del heterosexual se distorsione aún más, principalmente fruto de la cultura represora en lo que al cuerpo y el sexo se refiere.

*“Algunos se ríen de los maricones y eso, no les gusta que compartamos vestuario pero... vamos, tampoco se cortan en mirar...” (EG. 1)*

Esto hace pensar en el significado simbólico otorgado a estos espacios, que aumentan el miedo y el recelo a sentirse sujeto - objeto de deseo sexual por parte de un homosexual y no del heterosexual.

*“si, me daba cuenta que muchos compañeros a la hora de ducharnos pues esperaban para no ducharse cuando yo me iba a duchar o a la hora de cambiarse igualmente” (EG.1)*

*“Cosas que no comprendo porque las duchas estaban compartimentadas y no tiene que ser un exhibicionismo... y que vamos... yo creo que es lógico que yo no me voy a tirar encima de nadie!” (EG.1)*

Los *por qué*s de la homofobia en el trabajo:  
una compleja realidad

De nuevo inmersos en la compleja realidad que envuelve a la discriminación y el acoso por cuestión de opción sexual, debemos detenernos en los factores que intervienen en la manifestación de la homofobia en el mundo del trabajo, no sin antes dejar de señalar que este tipo de conductas no pueden entenderse ordenadas desde una lógica causal y unidireccional, sino desde el encuentro de diferentes factores que a su vez interactúan en función de la conjunción de determinados contextos y situaciones.

Aceptando esta multicausalidad, debemos comprender cuáles son los principales elementos que intervienen, ya sea reforzando o atenuando, las expresiones de la homofobia en el ámbito laboral.

Sin embargo, podemos plantear un primer elemento transversal en el que se cristalizan las percepciones del homosexual y las conductas frente al mismo. Y es que la fuerza de los **referentes culturales** que fijan unas expectativas y pautas de comportamiento social que solo reconocen la heterosexualidad como único modelo de expresión de la sexualidad y de referencia para evaluar otras sexualidades, se plantea como uno de los principales factores para el análisis discursivo. En este sentido se manifiesta una cuestión clara: la pretensión de universalizar los roles de género definiendo así una conducta socialmente *correcta* y *normalizada* para hombres y mujeres, simbolizando y representando sexo, género e identidad sexual de una forma confusa.

Esto hace que se establezca un orden sexual “natural” que diferencia dos categorías sociales: el *nosotros* y *los otros*. En este esquema, quienes están en la posición *correcta* son mercedores de unos derechos y quienes no, son excluidos y sancionados. Este trato discriminatorio se argumenta con la consideración de que los *otros*, al ser diferentes no comparten las mismas características, capacidades y necesidades, y son percibidos como una permanente amenaza a este orden establecido puesto que ponen en peligro y cuestionan la pretendida normalidad del *nosotros* (en cuanto a su identidad sexual, el tradicional modelo de familia, los derechos etc...). Este parece ser el origen del miedo ante lo desconocido, que se traduce en el rechazo o la ignorancia del otro, el desconocimiento de sus necesidades, etc.

En esta línea, al analizar los elementos simbólicos culturalmente arraigados en torno la homosexualidad, uno de los elementos que históricamente han reforzado los posicionamientos homófobos ha sido la religión. Todos los colectivos participantes de la investigación coinciden con señalar el origen de la discriminación en el **hecho religioso** y en concreto, la influencia de los planteamientos del catolicismo respecto al tema.

*“El problema es cuando se introducen filosofías religiosas que automáticamente colocan un cierto dogma y colocan lo que se llama derecho natural (...) entonces, durante tantísimos años hemos estado basándonos en el antiguo y el viejo testamento y otras filosofías en otra cosa que ahora... bueno pues a lo mejor cuesta un poco pero yo creo que afortunadamente se está rompiendo con esa situación y que se está admitiendo la condición homosexual” (EG. 2)*

*“Aquí en España aunque todo el mundo no sea practicante, todos somos católicos no? y entonces como te han educado en esas creencias” (EG.1)*

*“ Lo de la cárcel y lo de los psiquiátricos ya lo hemos solucionado, con lo del infierno pues evidentemente en este caso, con la iglesia hemos topado...” (E. 2)*

Desde esta afirmación y dando una mirada a la ciencia medica, se puede observar que algunos de sus representantes, continúan realizando una labor de control social mas o menos evidente al designar un comportamiento como *“enfermedad”* o certificar un estado de salud a favor de intereses particulares o de alguna organización.

El siguiente ejemplo ilustra, como se sigue justificando el modelo dominante antes descrito, con argumentos de instancias de poder socialmente reconocidas

*“ Hasta el punto de decir que tengo síndrome de inadaptabilidad, un tribunal medico... a mi me hacen firmar eso, que tengo síndrome de inadaptabilidad, hum... bueno pasado el tribunal a mi se me diagnostico agorafobia<sup>4[4]</sup> con crisis de ansiedad... luego se me ... diagnostica eso, síndrome de inadaptabilidad cosa que yo no entendía lo que era eso y no se lo que es... y me dijo con palabras textuales que no me adapto en el ejercito... entonces yo me... me pensé en un principio, vamos he estado 3 años y no me adapto ahora que se acaba el contrato?” (EG.1)*

Pero siguiendo con el elemento religioso, debemos decir que no puede extraerse de otro factor habida cuenta de su íntima relación. Se trata del planteamiento ideológico que como tal, está imbuido de diferentes circunstancias y componentes. En este sentido, religión, educación en términos de socialización, e ideología se presentan como una terna imprescindible para la creación de ideas y símbolos y concepciones del entorno. Cuando hablamos de homofobia, esta relación es clara.

De hecho, cabe señalar la idea generalizada de plantear la **ideología** como el elemento transversal habida cuenta de la caracterización tipo del homófobo y su actitud frente a determinadas circunstancias y colectivos.

---

<sup>4[4]</sup> agorafobia: sensación morbosa de angustia o miedo ante los espacios despejados como las plazas, las avenidas etc.

*“la gente que es más anti... eso, el que es homófobo son precisamente los que son xenófobos, aquellos que son racistas...” (E.G. 2)*

A partir de esta concepción del mundo, que a su vez marca la interacción del individuo con los que le rodean, se perciben dos actitudes diferenciadas:

*“Si la persona tiene unas ideas abiertas y es liberal y tal, pues te aceptará igualmente, pero si le han educado en términos muy cerrados o cristianos o católicos, seguramente que va a machacarte... claro porque tu no entras dentro de su... de lo que le han educado y tal”. (E.G.1)*

Y así se matiza más si cabe, la relación educación-religión-ideología, atribuyéndose a las creencias religiosas un papel determinante en esta formación ideológica y a la educación (desde el punto de vista de la socialización del individuo), un papel fundamental en la transmisión de las diferentes concepciones del mundo, haciendo un especial énfasis a la influencia que ha tenido la iglesia católica en nuestro país.

*“...es un tema duro porque ahora mismo si hay una institución homófoba por excelencia y que además impregna a la mayoría de los partidos de derecha que son confesionales, lo digan o no, son confesionales y se dejan llevar por los dictados de la actual jerarquía de la iglesia católica que no es lo mismo, digamos, que la iglesia de base... pues evidentemente es la iglesia católica, en el caso de España, porque son las distintas jerarquías de las distintas confesiones religiosas, todas, todas que yo recuerde ni hay ahora mismo ninguna que se salve, son las instituciones más homófobas” (E. 2)*

Sin embargo, es importante hacer referencia a la confusión que en ocasiones se plantea entre **educación** y formación. La razón parece clara: de alguna forma, la relación entre los procesos de socialización educativos y el grado de instrucción se confunden en la experiencia y el rodaje de la persona.

De esta forma algunos consideran que existe una relación inversamente proporcional entre nivel formativo y homofobia.

*“Cuanto más cerrado de mente es el individuo, cuanta menos formación tenga del mundo que vive y lo que le rodea, lógicamente ante estos hechos concretos va a responder de forma muy diferente la otra persona que está formada... lógicamente yo creo que en este caso de forma negativa. Pero repito que esto también está pasando ya” (E.G. 3)*

*“yo creo que tiene que ver mucho con la persona, en como te formes, en tus principios de educación y respeto, sobre todo educación y respeto” (E.G. 2)*

*“yo creo que la educación, el nivel de estudios... yo conozco gente muy garrula, muy abierta y conozco gente con dos carreras, universitarios que son así” (E.G. 3)*

No obstante hay quienes plantean que el **grado de instrucción** está más relacionado con la manera en que la homofobia es expresada.

*“Pensaba que si, que a lo mejor dependiendo de la educación que tenga la persona, si esta más formada si tienen una carrera y tal, a lo mejor es más permisiva que una persona que no tiene estudios, que trabaja en algo mas así de... la calle y tal y a lo mejor se siente más así... que puede discriminar, pero yo creo que no: pienso que la discriminación es distinta. El que tiene carrera te va a discriminar mas sutilmente y el de la calle a lo bestia o «maricón» o «quítate» o tal, pero la discriminación es igual de un ámbito a otro, más sutil o bestia pero es igual” (E.G.1)*

*“Educarles no les puedes educar porque en el trabajo somos todos gente mayor de edad y se supone que ya con 2 dedos de frente, con unas ideas ya... mas o menos... como decirlo... si estables, entonces a nadie le puedes inculcar... ehh... que lo que yo creo es lo mejor, entonces... hombre, el que tenga sus ideas pero que respete las demás no?, y si... piensa distinto y tal, pues que se muerdan la lengua... pues al menos por educación el respetar a los demás no?... es lo único en el trabajo...” (E.G.1)*

Entonces ante este elemento se plantean más relaciones que inciden en la manifestación de conductas discriminatorias:

*“También depende de la educación de las personas y la situación que ocupe en la empresa; a lo mejor el jefe directamente no le va a despedir por eso, pero a lo mejor le va a discriminar más según, si el jefe es una persona educado en la forma antigua, mucho más cerrado al contacto con otros grupos y... los mismos compañeros también ese sentido, que es la educación de cada persona, si a uno le han educado diciendo «todo el que es diferente es malo» sea blanco, sea negro, sea gay o sea chino... si a uno le educan de es manera eso va quedando y cuando se encuentra con otras personas de otro grupo ya le va a rechazar. Aquí nadie es racista, nadie es homófobo hasta que nadie se le pone al lado uno, nadie es homófobo hasta que se pone un compañero al lado y dice «joder, y este qué me está mirando» (...), también es la hipocresía de esto” (E.G. 2)*

Esta confusión se debe a la aparición de una cuestión fundamental para el analizar los factores que matizan o incrementan las manifestaciones discriminatorias hacia el homosexual en la empresa, aunque su relevancia es tal que se puede extrapolar a cualquier otro ámbito social. Se trata de la **experiencia vital** respecto a la homosexualidad, asociada también con las vivencias hacia otros colectivos, otras circunstancias y modos de ver el mundo.

*“También es muy importante la experiencia, el haber salido...” (E.G. 3)*

*“pero la persona no está sola en la sociedad, no está sola en el mundo” (E. 1)*

Desde el homosexual, se relaciona esta experiencia con la **edad** como factor atenuante de estas manifestaciones al estar relacionado con el grado de madurez personal que se adquiere con el tiempo. Este es un elemento importante para afrontar la discriminación de la que se es objeto puesto que con mayor edad y madurez mayores son las herramientas que se manejan ante situaciones homófobas.

*“tome una actitud ya tajante, ya me cansé de la historia pero porque me pilló a una edad madura, si me hubiera pillado a una edad mucho más joven, igual*

*reacciono de forma diferente y puede que me hunda... lo cual claro, es importante” (EG.1)*

En otro sentido, desde el heterosexual la convivencia con personas homosexuales, sus relaciones familiares y de amistad con miembros de este colectivo, el conocimiento de su realidad vital, etc., se muestran como condicionantes positivos para la percepción y la minimización de actitudes homófobas hacia este colectivo.

*“llegué al ejército y me encontré que las personas más agradables de trato y con más... con más sentido de la solidaridad... ¡coño, eran homosexuales!” (E. 1)*

*“me refiero al nivel de contacto: una persona que viva en un sitio donde tenga contacto con gente de otros grupos, pues siempre a la hora del trabajo se podrá relacionar mejor. Una persona que no ha tenido relación con otros grupos siempre se relacionará peor con esa gente” (E.G. 5)*

Estos planteamientos se relacionan con un posicionamiento que integra algunos factores también importantes. Se trata de la relación entre la imagen social del homosexual con relación a los roles adscritos a su opción y el reconocimiento público de la misma, aspectos analizados en epígrafes anteriores.

Como veíamos, la aceptación o rechazo hacia el gay y la lesbiana estarán íntimamente relacionados con la exteriorización de unos roles de género más o menos aceptados con lo que en este sentido es socialmente percibido como “normal” y en los límites que la sociedad igualmente define. La elocuencia de esta reflexión parece un buen ejemplo de la idea que se proyecta en los discursos:

*“Yo creo que esa es una situación muy propia de las personas, unos son extrovertidos y otros no (...) porque le cuesta dar ese paso (...) veo un caso claro de dos homosexuales - estamos hablando de los años 30 -, diferentes, totalmente, uno que lo vive con intensidad y que le cuesta la vida, y otro que lo padece y se muere en el exilio padeciendo su tendencia homosexual sin que nadie se entere, es el caso de Federico García Lorca y Manuel de Falla. Creo que son dos casos claros” (E. 2)*

Esta realidad puede también extrapolarse al ámbito laboral. De esta manera, si nos ceñimos exclusivamente al factor visibilidad y a la influencia que pueda tener sobre la aceptación o acoso al homosexual en la empresa, aparece un matiz interesante: el **factor de clase** y su traducción en la **situación laboral** del trabajador como cuestiones que definirán las diferentes respuestas ante la homosexualidad.

Digamos que los homosexuales que acceden a puestos de trabajo con poder de decisión, que generalmente responden a perfiles con una mayor formación y unas condiciones laborales de mayor estabilidad, podrían encontrar en el reconocimiento de su opción sexual el primer paso para ganar espacio en la reivindicación de sus derechos, aunque en general también se demanda de ellos una limitación, como veíamos, en la exaltación de los roles y atributos no adjudicados según su sexo biológico: la discreción en cuanto a sus formas y “*amaneramientos*”. Ligamos esta idea al elemento de clase, habida cuenta de la significación de este condicionante en los diferentes colectivos sociales.

*“no sé si es clase social o estatus social, si que hay una diferencia no?... pero se aplica a todos, heterosexuales y homosexuales... por supuesto va a ser mejor aceptado y tú vas a aceptar mejor las situaciones con un nivel cultural y económico mas alto que un nivel mas bajo, pero vamos que yo creo que eso es general en la sociedad ” (EG. 1)*

Por el contrario, el reconocimiento de la homosexualidad en la empresa es percibido en muchos casos como un factor que se interpone negativamente ante las aspiraciones y proyecciones laborales que se tienen, debido a la falta de respaldo legal y social existentes.

*“ si, si es un contrato temporal influye, claro. (...) a mi se me puso muy difícil la ampliación de mi contrato y la posibilidad del ascenso” (EG.1)*

Relacionado con esto el **cargo ocupado en la empresa** es otro elemento importante. Desde el homosexual porque cuanto más alta es su posición en la estructura organizativa de la compañía, el reconocimiento y el respeto se presupone mayor por parte, al menos, de los cargos inferiores aunque esta presunción no obvia la aparición de actitudes homófobas. Matizando, diríamos que en este sentido será un factor atenuante de estas manifestaciones.

*“y no es lo mismo plantar cara a un compañero del mismo nivel que a un superior.” (EG.1)*

En sentido contrario, cuando el homosexual se encuentra en escalas inferiores, existe una mayor posibilidad de sufrir una discriminación más abierta si el homófobo se encuentra jerárquicamente por encima de él o ella, aunque es importante señalar que como veíamos anteriormente, la segregación se materializa generalmente de forma más sutil, habida cuenta de las limitaciones legales y de la repercusión que sobre la imagen de la empresa pudiese tener la denuncia y publicidad de un cuestión como esta.

*“...lógicamente que había tensión, sobretudo con la que fue mi jefa... porque era la típica persona llena de inseguridades que tiene que pisar a los demás para realizarse a sí misma, entonces bueno lo que ahora está tan de moda... el famoso mobbing, pues intento ejercerlo conmigo” (EG.1)*

*“pero tienen el miedo de si algún día pueden salir en la prensa el tema de discriminación hacia homosexuales o discriminación hacia la mujer o... el tema discriminación.” (EG.1)*

Por el contrario, parece generalizarse la impresión de una mayor facilidad para la expansión de manifestaciones homófobas entre compañeros del mismo rango.

*“siempre es en ese sentido, a nivel más de compañeros, en grupos de la misma clase trabajadora; y ante los jefes, yo creo que ahí se cuidan más, se cuidan... por lo menos de no ser tan a la vista, si lo hacen lo hacen mucho más finamente o... no sé, a lo mejor antes sería: «pues como tú eres esto, fuera», no sé yo creo que ahora se cuidarían más de no ir en ese plan” (E.G. 2)*

*“lo malo es cuando es una persona de tu mismo nivel... porque si tu provocas porque te están discriminando, tu provocas la sanción a un compañero, luego eso*

*te va a repercutir en que más gente va a estar en contra tuya también, que no sabes si es bueno denunciar o no es bueno.” (EG.1)*

En este sentido, una mayor convivencia entre compañeros y el encuentro en espacios reducidos donde se hace necesario compartir determinadas parcelas de intimidad de los trabajadores, parecen ser condicionantes que propician este tipo de conductas. Este parece ser el caso a nivel de operarios masculinos, sobre el que todos los entrevistados parecen coincidir.

*“...a nivel de operario, (...) quizás al entrar alguien así, pues alguna persona... te digo operario porque a lo mejor es la gente que más estrecha está, comparte vestuario... no?” (E. 7)*

Pero aunque como ya vimos que las formas y el grado de manifestación de la homofobia son diferentes y aunque la tendencia se orienta hacia el soterramiento y la ambigüedad de las mismas en forma de comentarios, chistes o la evasión ante la realidad afectiva del homosexual, la **política de la empresa** en relación con la discriminación es otro elemento importante para la matización o el incremento de la homofobia en todos los sentidos, principalmente por la necesidad de minimizar el conflicto laboral y proteger la imagen de la entidad.

Esto también se relaciona con el **tamaño de la empresa**, habida cuenta del menor control ejercido por los sindicatos sobre la pequeña compañía con un reducido número de empleados y del mínimo impacto que la denuncia estos casos tienen sobre los medios de comunicación.

*“yo creo que la discriminación se lleva más fácil en empresas pequeñas que en grandes... yo creo que al ser empresa grande, como que está más controlado” (EG.1)*

*“podría pasar que en una empresa pequeña estuviesen más desprotegidos, cuanto más reducido es el número de trabajadores menos es la capacidad de protestar” (E.G.2)*

*“hombre no sé... en una empresa grande... está claro que siempre impacta... una noticia que llega a los medios siempre impacta, está claro; entonces la presión que se pueda tener con los medios es grande en una empresa grande (...) siempre que sea una empresa grande, cualquier tema es grave” (E. 7)*

*“... lo que pasa es que las multinacionales como en el caso de esta, pues es bastante más sofisticado que la tienda o la empresa de 5 personas con un dueño no?” (EG.1)*

De hecho, esta percepción se afianza hasta en los posicionamientos más optimistas respecto al tema:

*“(...) yo no creo que actualmente en grandes empresas o en empresas medias se produzca algún tipo de discriminación, yo no lo creo... y en pequeños talleres, no tengo constancia, pero puedo intuir que se podía producir” (E. 1)*

Otro ingrediente importante parece ser la **actividad de la empresa**. En este sentido, cabe señalar que la percepción generalizada es la de una mayor muestra de actitudes homófobas en determinados sectores productivos. La caracterización de estos sectores viene dada por el tipo de actividad que se realiza en ellos. En esta valoración el componente sexista se plantea como un elemento esencial.

La referencia que en este sentido se hace a los planteamientos sexistas, tiene que ver con la adscripción de una serie de atributos a dichas actividades en función de su significado simbólico: principalmente, lo que se reconoce perceptivamente como actividades masculinas, *trabajo de hombres*. En este caso, podríamos decir que el sector industrial sería el paradigma.

*“huy! en la construcción que ni se le ocurra a alguno decir que es homosexual... porque le tiran del andamio abajo! Eso influye, claro, totalmente”*

*“bueno, es un sector donde se puede dar más ese caso de... rechazo, de la misma manera que en el metal se puede dar también, y en la minería... te acuerdas cuando hace años las mujeres querían trabajar... excepto las lesbianas, que serán mujeres normales y corrientes pero que hacían trabajo de hombres” (E.G. 2)*

Desde otro punto de vista, es importante señalar otro tipo de actividades en las que la aceptación de la homosexualidad del trabajador o trabajadora albergan un riesgo importante para su situación laboral, habida cuenta de los referentes simbólicos que la sociedad proyecta sobre ellos.

En este sentido, dentro del sector servicios se darán varias circunstancias en función de la actividad y del público usuario de los mismos: mientras que en la educación la convivencia y la influencia del homosexual sobre menores parecen ser un peligro para ellos si el trabajador reconoce su opción sexual y abiertamente aborda el tema, en la hostelería o el comercio, la aceptación del gay y la lesbiana y las actitudes homófobas se manifestarán en menor o mayor medida en función de las características de la clientela que recibe el servicio (género, opción sexual, edad) y de la imagen del trabajador.

*“todavía hay muchos gays y lesbianas que en sus trabajos no dicen que son gays y lesbianas... sobre todo por miedo; nos llegan muchos comentarios al respecto, del miedo que sufren muchos gays y lesbianas de manifestar su homosexualidad, por ejemplo en el ámbito sobre todo del profesorado... sobre todo si están dirigidos a menores de edad pues hay un verdadero pánico de que... de que... puedan tener problemas y algunos los ha tenido y al tenerlo alguno o alguna pues eso ha producido un cierto retraimiento” (E. 2)*

*“en un comercio, en una tienda... todo depende de la pinta, de si lo exteriorizas o no, de cómo te vistes... en un garito como... La Rosa, Marfil... ahí está Chueca, ahí” (E.G. 2)*

Para finalizar, queremos hacer referencia a un elemento esencial a la hora de concretar los elementos que radicalizan y matizan las manifestaciones homófobas. Se trata del **género**, visualizado tanto desde el punto de vista del discriminador como de la persona discriminada.

La razón por la que el género se plantea como un factor determinante, obedece principalmente a una cuestión cultural. Como ya vimos, la homofobia es un fenómeno fuertemente arraigado a la percepción de la homosexualidad. Esta a su vez está ligada a una cosmovisión patriarcal y machista de la sociedad y como tal, se refleja en los colectivos que manifiestan esta actitud y los que la sufren.

Esto hace que al ser identificado el hombre homosexual con características propias de la condición femenina, sea rechazado en tanto asume roles diferentes a su condición de hombre, pero al atribuírsele características propias de las mujeres (débil, dependiente...) representa un peligro menor en la hegemonía masculina.

*“es un tabú, una especie de pecado mortal de la persona que te parece... y se tiene un terror tremendo, sobre todo los hombres” (E.G. 2)*

-

Ante esta circunstancia, debemos referenciar de nuevo la imagen proyectada por el gay y su actitud ante el reconocimiento de su homosexualidad como fundamento básico de determinadas formas de discriminación y de acoso: cuanto mayor es la discreción del homosexual en la proyección de su identidad sexual, menores son las posibilidades de sufrir la homofobia de los compañeros de trabajo, al menos de forma directa, aunque no se desechan manifestaciones sutiles, los comentarios, la desconfianza, o la discriminación a través la negación de su realidad homosexual.

De hecho, la homofobia hacia la lesbiana se manifiesta principalmente en la negación de su identidad, en una discriminación más solapada y generalmente más sutil a la hora de manifestar el rechazo hacia su opción sexual, muy probablemente por dos cuestiones fundamentales: su condición como mujer y la menor visibilidad de este colectivo.

*“yo pienso que eso también puede que ocurra mas en hombres que en mujeres, que las mujeres somos las pobrecitas que no podemos conseguir un hombre y pues nos tenemos que enrollar con otra mujer entre comillas” (EG.1)*

-

De esta manera, la mujer homosexual se encuentra abocada a dos tipos de violencia por dos razones: por un lado el hecho de ser mujer, que la expone a la misoginia del compañero y el jefe, y desde su lesbianismo, por la desviación de los roles que socialmente se le adjudican como mujer. En definitiva, se le niega la posibilidad de expresar y experimentar su vida y sexualidad independiente de la mirada tutelar del hombre.

*“...ese proceso de salida del armario de tantos y tantos gay, en menor medida pero eso tiene también sus circunstancias especiales, en menor medida de las lesbianas, porque ya tienen muchas de ellas bastante con ser visibles como mujeres como para ir... digamos, acumulando desgracias y... hay que entender que el proceso de la mujer es la mujer la que tienen que decidir sobre el proceso que tienen que acometer primero como mujer, segundo como lesbiana, y tercero si es negra, y cuarto si es judía, quiero decir que si se unen todas esas cosas, hay poca escapatoria para quien le toquen todas esas características. (...) porque a la mujer se la va ha seguir discriminando hasta tal límite que así diga lo que diga, cualquier cosa que quiera plantear se le quita importancia y se la minusvalora” (E.2)*

Los posicionamientos que en torno a la homofobia se identificaron vienen marcados por la percepción que de la homosexualidad se tiene, como una conducta fuera de lo normalmente establecido que no cumple con las expectativas de género, donde no se expresa la sexualidad conforme a lo socialmente determinado. Esta actitud hacia quienes son considerados diferentes, persiste en un modelo heterosexista, anclado en una cultura patriarcal, que define un modelo de comportamientos, actitudes y apariencias en torno a los roles de género que deben seguir las personas según sean hombres o mujeres, y que está basado un “orden” normativo que diferencia y categoriza lo que es normal y anormal.

Desde esta perspectiva, la definición que de la homosexualidad se hace se plantea como oposición a un estilo de vida, más concretamente de pareja heterosexual, desde donde se establecen dos categorías sociales: el *nosotros* que identifica a quienes están en la posición correcta - los heterosexuales -, y *los otros* - los homosexuales - que ponen en cuestión las expectativas sociales que asociadas a su sexo biológico y la pretendida normalidad del *nosotros*. Al percibir a un individuo como representante de una categoría distinta, se siente amenazado el orden establecido y se produce un distanciamiento social, se le rechaza y sanciona.

Desde otro punto de vista, se hace necesario destacar las referencias al cambio social de la sociedad española, donde la imagen que del homosexual se tiene va más allá de los tradicionales estereotipos de “maricón” o “camionera” dando paso a un el sexo biológico. Esta diversidad que se percibe, recrea la imagen del homosexual y establece otras categorías como la del gay viril o la lesbiana femenina, ante quienes se pueden asumir actitudes de desconfianza por el desdibujamiento de la imagen esperada, o de reconocimiento por la aceptación y cumplimiento de conductas familiares y laborales socialmente aceptadas.

No puede desconocerse la influencia de los medios de comunicación, que desde el colectivo homosexual se perciben como un elemento que ha influido fuertemente en la percepción de la cotidianidad y normalidad que de la homosexualidad y del homosexual socialmente se tiene, aunque desde una marcada tendencia a perpetuar la imagen estereotipada de este colectivo.

Dentro del ámbito laboral se hace evidente una percepción que destaca el elemento productivo, donde prima la capacidad profesional del trabajador y en el que la orientación sexual pasa a ser considerada como un derecho a la intimidad. Sin embargo este posicionamiento se queda más en el *deber ser* que en el *hacer* puesto que la realidad que se impone reafirma el hecho de que la opción sexual al igual que la etnia, el género, la ideología, siguen teniendo un gran peso social del que no se abstrae el mundo laboral.

En este posicionamiento *profesionalista* subyacen criterios de exclusión, al pretender que las relaciones interpersonales se enmarquen en lo estrictamente laboral, desconociendo al individuo como un ser en el que no se compartimentaliza la vida afectiva, familiar, laboral y social.

El reconocimiento que en el ámbito laboral se hace del homosexual como diferente, queda plasmado en la semejanza que se le atribuye con el colectivo inmigrante, donde para unos y otros se explicita la necesidad de integración en beneficio de un buen ambiente laboral. Sin embargo, la responsabilidad de esta integración no se plantea compartida pues es considerada como un *deber ser* del homosexual o del discriminador.

De la misma forma se encuentra generalizado un posicionamiento *políticamente correcto* que niega o minimiza la presencia de la homofobia. Este posicionamiento obedece a la consideración de que el actual marco jurídico - normativo protege los derechos de los trabajadores y sanciona las conductas de discriminación; se asumen actitudes complacientes y de indiferencia que ven en la ausencia o desconocimiento de denuncias, el indicador claro de la inexistencia de este hecho y donde las expresiones y conductas homófobas requieren un



## VISIBILIDAD TRANQUILIZADORA



La homofobia como hecho social no puede ser entendida desde una lógica causal y unidireccional, sino desde el encuentro de factores socioculturales en los que convergen de manera determinante la ideología, la educación y la religión, dando a esta realidad una complejidad que amerita profundizar en el estudio de la homofobia laboral, familiar y social.

Dentro del ámbito laboral se considera que algunos factores personales y de la cultura empresarial pueden matizar o exacerbar los comportamientos homófobos y la respuesta que ante este se tenga. Al individuo se le atribuye como influyente, la experiencia vital en términos de amplitud de mundo y cercanía con los homosexuales como un elemento que determina una mayor aceptación de la diversidad y la diferencia; igualmente aparece la edad relacionada con el grado madurez que se tenga y desde donde se logrará un manejo asertivo de las relaciones interpersonales; y el género como un factor anclado en una cultura patriarcal y machista.

Dentro de la cultura empresarial se considera en primera instancia las relaciones jerárquicas y de poder relacionadas con el cargo que se desempeñe; la inestabilidad laboral; el tamaño de la empresa en tanto exista un mayor control sindical; el sector al que la empresa pertenezca en tanto la actividad que se desarrolle se considere ligada al sexo y en donde la imagen empresarial se pueda ver comprometida con la interacción del homosexual directamente con el cliente; Se alude también, a los espacios de la empresa como vestuarios o duchas adquieren carácter especial por la significación que de intimidad tienen.

A continuación se señalan las principales recomendaciones recogidas y elaboradas en el proceso de investigación. Para ello se han delimitado diferentes espacios o ámbitos de actuación desde los que se encuadran algunas de las posibles líneas de acción e intervención contra la homofobia en el ámbito laboral.

### En el mercado Laboral

✦ Definición y establecimiento de **mecanismos y espacios de control** de las manifestaciones homófobas desde el ámbito jurídico. En este caso, la referencia explícita a este tipo de situaciones en la normativa laboral y los textos legales de desarrollo, posibilitarían la concreción de formas y herramientas de control en la empresa, así como garantizarían al homosexual el apoyo para la denuncia de estas situaciones.

✦ Desde las administraciones públicas, garantizar una atención y respuesta ante este tipo de situaciones, a través de **dispositivos de información, apoyo psico-social y jurídico al homosexual**. Una de las medidas más importantes en este sentido, partiría de la coordinación entre los diferentes niveles administrativos para el establecimiento de este tipo de servicios, que fácilmente se podrían gestionar desde lo local coordinando las áreas municipales relacionadas con el ámbito del trabajo y los servicios sociales, estas últimas por estar dotadas de estructuras de funcionamiento fácilmente adaptables a este objetivo.

✦ El fomento y el diseño de políticas y estrategias empresariales basadas en **protocolos de “integridad”** en los que se marquen pautas de comportamiento dentro de la empresa, introduciendo mecanismos que faciliten las relaciones personales en la empresa sobre la base del respeto explícito a la opción sexual de los trabajadores y trabajadoras. De la misma forma, sería necesario caracterizar las conductas homófobas como faltas explícitas de cara a la empresa.

✦ La articulación de **campañas de concienciación y sensibilización** contra la discriminación en la empresa. De esta forma, aunque desde el ámbito sindical y empresarial estas medidas de carácter preventivo son percibidas como innecesarias y aunque existen mecanismos legales contra la discriminación del trabajador, los resultados de nuestra investigación señalan la importancia de este tipo de acciones.

Esta necesidad es bien entendida por los homosexuales, quienes piden una mayor formación de los trabajadores en relación con valores ligados a la efectividad, productividad o el pensamiento estratégico como fundamentos de unas relaciones laborales orientadas a la búsqueda de la profesionalidad y un buen clima laboral.

✦ La creación de un **foro contra la discriminación en el ámbito laboral por razón de opción sexual** donde confluyan las administraciones públicas, las asociaciones de gays y lesbianas, los sindicatos y la patronal. El objetivo de este foro sería la recopilación de información, el diseño de campañas de sensibilización e información y la propuesta de medidas de control social contra la homofobia.

✦ Se hace necesario el **establecimiento de mecanismos que acerquen el mundo sindical a la problemática de la homofobia en la empresa**. Este acercamiento debe partir del reconocimiento explícito de esta problemática y del dialogo permanente con los colectivos que la sufren. De alguna manera se trataría de reconocer abiertamente el problema y de elaborar un discurso programático que aborde el tema de forma explícita y desde sus múltiples dimensiones.

✦ Relacionado con lo anterior, es importante que las organizaciones sindicales, como actores prioritarios en la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores, **proyecten hacia la ciudadanía una actitud claramente activa y preventiva contra la homofobia en el ámbito laboral**. Esta sería una buena medida para fomentar la asociación y la militancia sindical del colectivo homosexual, favorecida por la abierta manifestación del interés del sindicato hacia su situación en el mercado laboral y en definitiva por la inserción de esta problemática en la agenda política de los sindicatos.

✦ De esta actitud deviene la necesidad de elaborar, desde las estructuras sindicales, de **planes de trabajo orientados explícitamente al colectivo homosexual** y a su problemática en la empresa, definiendo medidas de actuación en torno a la prevención y control de la homofobia. Un buen comienzo en el diseño de estos planes de trabajo, sería la revisión de la estructura de los convenios colectivos y la introducción en los mismos del tratamiento explícito de la discriminación por opción sexual.

✦ La puesta en marcha de **campañas por el reconocimiento y la igualación real de los derechos laborales de los trabajadores homosexuales** y su plasmación en los convenios colectivos para facilitar la erradicación jurídica de la discriminación hacia este colectivo (permisos al trabajador por el registro de su unión como pareja *de hecho* o por enfermedad de la pareja, etc.)

✦ La articulación de **campañas informativas** orientadas a los trabajadores y trabajadoras homosexuales en torno a los derechos como tales y los procedimientos de denuncia de situaciones de homofobia.

✦ El **seguimiento de las empresas en las que se evidencia la existencia de conductas homófobas**. De esta forma, vulneraciones del derecho a la intimidad en los procesos de selección, la no renovación de contratos laborales a homosexuales en determinadas circunstancias o la obstaculización de la promoción del homosexual en la empresa, deben plantearse como problemáticas a ser atendidas de forma continua y no en momentos puntuales.

✦ El **fomento del diálogo y la coordinación** con los colectivos de gays y lesbianas, administraciones públicas y patronal, para el establecimiento de propuestas conjuntas de acción contra la homofobia.

✦ La **profundización en la problemática** de la homofobia en la empresa a través de estudios orientados a la búsqueda de mecanismos para el abordaje de estas situaciones así como la evaluación de las medidas y acciones puestas en marcha para luchar contra la discriminación laboral del colectivo de gays y lesbianas.

Desde los comités de empresa

- El **reconocimiento abierto del problema y de sus múltiples vías y formas de manifestación**. De alguna manera, los representantes sindicales serían los actores más propicios para fomentar este debate en la empresa, tanto hacia los trabajadores como al empresario y los responsables de personal.
- El **establecimiento de medidas de prevención y control** para la lucha contra la discriminación de los trabajadores y trabajadoras, sistematizando consultas y debates en torno a la homofobia y las relaciones laborales y personales en la empresa con el objetivo de evitar este tipo de situaciones a través de la sensibilización en torno al tema.
- El **seguimiento de los casos de homofobia** de forma exhaustiva, a través del apoyo al trabajador discriminado, el control al discriminador y la búsqueda de soluciones ante este tipo de situaciones.

Desde la propia empresa

- La elaboración de **protocolos de “integridad”** consensuados con los comités de empresa y en ausencia de este con los trabajadores, en el que se incluyan determinadas normas de comportamiento que prevengan las manifestaciones homófobas de forma explícita, lo que conlleva el establecimiento de mecanismos de control y respuesta ante conductas discriminatorias por parte de los responsables de recursos humanos y del empresario. En este sentido, en las que pueden incluirse determinado tipo de sanciones (amonestaciones verbales, apertura de expedientes y despidos).
- La **garantía y el reconocimiento de los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras**, asegurando el acceso igualitario de los homosexuales a los mismos. Los permisos, como vimos anteriormente, se plantean como un ejemplo claro de este reconocimiento.
- El **seguimiento de los casos de discriminación** hacia el homosexual en la empresa y el apoyo explícito hacia él, tanto para confrontar este tipo de situaciones como para prevenirlas de cara al resto de los trabajadores.
- La **articulación de medidas de sensibilización contra la homofobia** en los casos que fuera necesario a través de reuniones con los trabajadores, apoyo explícito de la empresa hacia el homosexual y el transexual, etc.

Desde el tejido asociativo

✦ Desde las asociaciones de gays y lesbianas, se hace necesaria la **resignificación de la homosexualidad** a través del debate interno y la proyección a la sociedad de un mensaje que contribuya a la comprensión social del problema, utilizando las potencialidades de determinadas estructuras y espacios en los medios de comunicación o concretas actividades organizadas por estos colectivos y que generalmente suelen tener un seguimiento y un amplio apoyo de la sociedad.

✦ La **continuidad de su labor de presión política** como grupo de interés en torno a la aceptación de la discriminación y de la homofobia en el ámbito de la empresa por parte de los poderes públicos y las instituciones. Se trataría de plantear la necesidad, y hasta forzar, mecanismos de debate y sensibilización que aborden abiertamente el problema, así como el posicionamiento público de la clase política en torno a la asunción de responsabilidad ante esta problemática.

✦ La articulación de **campañas de información y debate orientadas a los trabajadores y las trabajadoras homosexuales**, en la que son fundamentales temas como los derechos laborales, las vías y mecanismos de denuncia de la discriminación, las instituciones y espacios a los que acceder ante este tipo de situaciones.

✦ De la misma forma es necesario **profundizar en el aspecto de la visibilidad** como elemento que subyace a la problemática de la manifestación de la homofobia. De alguna forma, las actividades articuladas en torno a este tipo de campañas de orientación deben analizar y debatir las múltiples dimensiones de la visibilidad y la repercusión del reconocimiento de la homosexualidad del trabajador en sus relaciones laborales, trabajando temas como el de la autoestima, y la confianza del homosexual ante la toma de decisiones en este sentido.

✦ La puesta en marcha de **campañas de sensibilización contra la homofobia** en el ámbito laboral, buscando la colaboración de los aparatos sindicales y el empresariado para garantizar una mayor proyección de estas actividades.

✦ Fomentar la **cooperación y coordinación con las administraciones públicas para la prestación de servicios de apoyo e información al homosexual**, tomando como uno de los ejes de trabajo el ámbito laboral. Esta cooperación pasaría desde la autogestión de este tipo de dispositivos hasta la coordinación de técnicos y profesionales de apoyo psicológico y jurídico. Subvenciones, convenios y otro tipo de acuerdos institucionales podrían ser instrumentos efectivos para la consecución de este objetivo.

✦ El **debate interno en torno a la necesidad de la participación de los trabajadores y trabajadoras homosexuales en las estructuras sindicales** para lograr su compromiso activo en la lucha contra la discriminación a partir del fomento de campañas de información y sensibilización, debates, jornadas de trabajo en torno a la búsqueda de mecanismos de control a las empresas, etc.

✦ Esta participación debería basarse en la confección de un discurso grupal en el seno de las asociaciones y el **diseño de planes de trabajo** que planteen lineamientos de acción globales en los que confluyan también elementos específicos de cada ámbito de la producción, actividad laboral, tamaño de la empresa o el género del trabajador homosexual, de forma que se definan estrategias eficaces de intervención y presión en la empresa.

✦ Relacionado con lo anterior, se plantea necesario el **establecimiento de mecanismos de evaluación continua de los planes de trabajo** de estos colectivos y de las acciones llevadas a cabo, facilitando la retroalimentación de la información con los colectivos a los que se dirigen y la revisión y adaptación de las actividades a la realidad social, garantizando así la continuidad de la lucha contra la homofobia y la cohesión interna del colectivo.

✦ Una vez definidas estrategias desde el colectivo homosexual, se trataría de **buscar la colaboración de las administraciones locales y las estructuras sindicales para la articulación de planes de trabajo multilaterales orientados a la información y sensibilización de las empresas** en torno a la problemática de la homofobia, el abordaje de estas situaciones y el establecimiento de mecanismos de control de la discriminación laboral a los trabajadores y trabajadoras homosexuales.

✦ La complejidad de los elementos y circunstancias de la discriminación hacia los trabajadores homosexuales y la multiplicidad de formas en las que se manifiesta hace necesario **profundizar en el tema a través de la investigación participativa y las dimensiones cualitativa y cuantitativa**, planteando estudios focalizados en variables tales como los sectores productivos, el tamaño de las empresas o la organización sindical de los trabajadores homosexuales.

De alguna manera, estos mecanismos implicarían la búsqueda continua de alternativas y mecanismos de lucha contra la homofobia en sectores concretos y con población trabajadora definida por características específicas en función de otras variables relacionadas con el mercado laboral.

## Referencias bibliográficas

Ayuntamiento de Coslada (2002): Catálogo de Empresas de Coslada 2002. Concejalía de Desarrollo Económico y Empleo.

CIPAC/DDHH (2000) Estudio sobre diversidad sexual y trabajo en Costa Rica.

CLAPHAM, A., WAALDIJK, K. (eds.) (1993) Homosexuality: An European Community Issue: Essays on lesbian and gay rights in European Law and Policy, Dordrecht, Martinus Nijhoff.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (Octubre 2001): Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Proyecto de informe conjunto sobre la integración social. Bruselas

FUNDACIÓN TRIÁNGULO (1998) La construcción europea y la igualdad social: Una contribución de gays y lesbianas, Madrid, Gabinete de Estudios y Publicaciones de la Fundación Triángulo: Papeles de la Fundación.

FUNDACIÓN TRIÁNGULO y JÓVENES CONTRA LA INTOLERANCIA (1997) Proposición no de ley sobre políticas activas a favor de la igualdad social en el marco de la reforma de los tratados de la Unión Europea: Documentación, vols. I - V. Gabinete de Estudios y Publicaciones de la Fundación Triángulo: Papeles de la Fundación, Madrid.

GOLEMAN, D. (1990) Studies Discover Clues to the Roots of Homophobia. New York Times, 10 de Julio.

GUASH, Oscar (1991): " La sociedad rosa". Editorial anagrama Barcelona.

Informe A3-0028/94 de 26 de enero de 1994 de la Comisión de Libertades Públicas y Asuntos Interiores sobre la igualdad jurídica de los homosexuales en la Comunidad Europea.

LUNN, V.: Combater a Homofobia, en Lunn, V. (1993) ACW Talking Point March.

MONTAÑÉS, M. (1998): "Selección de las unidades de observación (y acción) desde una perspectiva praxisociológica" en cuadernos de la red, N. 5, págs, 42-47.

ROCHA, A. (1998) *O pote no fim do Arco-Íris*. Editora ILGA Portugal.

SEARS, J. T. y WILLIAMS, W. L. (eds.) (1997) Overcoming Heterosexism and Homophobia: Strategies that Work.

STEWART, C. (1999) Sexually Stigmatized Communities: Reducing Heterosexism and Homophobia: An Awareness Training Manual.

VIÑUALES, Olga (2002): " Lesbofobia". Edicions Bellaterra. Barcelona

## Otras fuentes documentales

Conceitos de Homofobia e Heterossexismo

<http://www.community-work-training.org.uk>

Overcoming Homophobia and Heterossexism

<http://www.jtsears.com/overcomi.htm>

Projecto Glee.

*Rede de Iniciativas Educativas para Combater a Homofobia e o Heterossexismo*

[http://glee.oulu.fi/glee\\_portugees.html](http://glee.oulu.fi/glee_portugees.html)

Sexual Prejudice: Understanding Homophobia

<http://psychology.ucdavis.edu/rainbow/html/homophobia.html>