

17 de Maio, Día Internacional contra a Homofobia, a Transfobia e a Bifobia

SER GAI, UNHA LOITA POR CONQUISTAR A EXPRESIÓN DA AFECTIVIDADE

O día 17 de maio celebrábase o Día Internacional contra a Homofobia, a Transfobia e a Bifobia, e desde a Federación de Servizos á Cidadanía de CCOO queremos pór o foco nos homes cuxa atracción afectivo-sexual se orienta a outros homes.

De onde provén a palabra «gai»? É un anglicismo procedente do vocábulo provenzal «gai» (en galego, «gaio») e significa alegre ou xovial.

A falta de coñecemento, os prexuízos e a concepción patriarcal da nosa sociedade, onde o feminino quedou relegado sempre a un segundo plano, supuxo unha criminalización de calquera conduta ou expresión «efeminada» nos homes.

O patriarcal é un sistema de discriminación que basea a súa xerarquización na división sexual como principio básico. Supón unha visión dicotómica e binaria da realidade que concibe o home e o masculino como expresións de superioridade en todos os campos. A heteronormatividade vai da man da orde patriarcal e, por iso, o sistema castiga e discrimina todo o que supoña un risco para o mantemento do statu quo e a orde simbólica de pares binarios opostos (home-muller, masculino-feminino, branco-non branco, hetero-homo; categorías sociais sobre as que, ademais, se establecen valoracións como bo-malo, crible-non crible; normal-anormal, san-patolóxico, funcional-disfuncional, etc.). Entre as ferramentas de control podemos destacar o machismo, a homofobia e a plumofobia, que castigan o considerado feminino nos homes ou ben o relega ao mundo íntimo (homofobia liberal).

Unha construción daniña da masculinidade medida en termos de competitividade, virilidade e forza penaliza calquera expresión das emocións, que é precisamente o que nos fai humanos. Unha socialización temperá nesta masculinidade heteronormativa fai que os homes oculten sentimentos como o medo, a angustia, a debilidade ou a inseguridade, ao considerar que os volven vulnerables. Xorden uns mandatos de xénero que lles dificultan expresarse libremente no seu aspecto físico, forma de vestir, peiteados, movementos, complementos, expresións de afectividade con outros homes, etc.

O sentimento de culpa e a ocultación do seu ser máis íntimo para evitar chanzas, burlas e incluso ataques homófobos, desde a nenez ata a adolescencia, provoca sentimentos de baixa autoestima, depresión, intentos de suicidio, adiccións, abandono escolar e pode tamén motivar o traslado a outra localidade distinta da familiar na busca dese anonimato que permita vivir a súa condición homosexual lonxe do seu primeiro núcleo de socialización.

Con esta bagaxe de violencias mudas ou explícitas, de ocultación, mentiras, chégase ao mundo laboral e continúa a falta de visibilización por medo a que se repitan as burlas, as exclusións, o acoso ou incluso o medo ao despedimento e a incapacidade de promover.

Esta falta de visibilidade é maior entre a xuventude polos seus problemas de acceso ao mercado laboral, nalgúns departamentos tradicionalmente máis agresivos ou competitivos (vendas) ou dependendo de se o sector de actividade está máis ou menos masculinizado, segundo as conclusións do proxecto ADIM. Aínda moitas persoas renuncian aos seus dereitos de conciliación, permisos por matrimonio ou por constitución de parella de feito por medo a desvelar a súa orientación sexual, malia a aprobación no ano 2005 do matrimonio igualitario no noso país.

A ocultación e o silencio son as estratexias para protexerse das violencias a que se expón este colectivo se a súa orientación sexual ou identidade de xénero quedan fóra do heteronormativo. Esta ocultación impide o normal desenvolvemento da personalidade, prexudica o sentido de pertenza aos equipos de traballo e diminúe a produtividade.

Como sindicato de clase, CCOO non pode mirar para outro lado e permitir que o mundo laboral se converta nun novo inferno e unha causa máis de estrés. A LGTBIfobia debe ser considerada na avaliación de riscos psicosociais e esixible nas negociacións de saúde laboral. Ademais, esta avaliación de postos de traballo é imprescindible cando se trate de avaliar un posto localizado nun país onde a homosexualidade sexa un delito ou esta orientación poida crear situacións de inseguridade para a súa integridade física e mental.

CCOO defende a creación dun espazo seguro nas empresas mediante a introdución de cláusulas específicas nos convenios colectivos que declaren o respecto aos principios de igualdade de trato e non discriminación por razón de orientación e identidade sexual cara ás persoas LGTBI. Esta declaración de principios debe ir acompañada de programas de formación e sensibilización para controlar e coñecer os nesgos que impiden manter ambientes laborais onde se respecte a diversidade sexual, afectiva e familiar, dun réxime sancionador que tipifique as condutas contrarias ao respecto e a dignidade que merece calquera persoa e dun protocolo contra o acoso por LGTBIfobia no ámbito laboral.

Sen dúbida, vivimos un momento de tránsito canto á expresión de xénero, pero como en todo momento histórico de cambio de modelo, estamos asistindo a un incremento descomunal das agresións contra todo o que non sexa heteronormativo. Puidemos comprobalo na especial saña aplicada no asasinato grupal de Samuel na Coruña, en xullo de 2021, ao berro de «maricón». Ou na vila de Peñafior, onde un veciño recibiu unha malleira por parte doutro veciño que o acusou aos berros de ser o «maricón da vila» e que o ía «matar», despois de regarlle o coche con aceite usado e racharlle os pneumáticos. Así, encontramos con frecuencia noticias nos xornais ás que non podemos afacer nos. Hai que parar os ataques homófobos e loitar contra a pasividade ante este tipo de violencia que busca perpetuar un sistema que discrimina a diversidade.

**É responsabilidade de todas e todos para
a LGTBIfobia: tamén no mundo laboral.**

