

26 DE ABRIL, DÍA DA VISIBILIDADE LÉSBICA

Durante o mes de maio e coincidindo coa celebración o próximo 17 de maio do Día Internacional contra a Homofobia, a Transfobia e a Bifobia, desde a Federación de Servizos á Cidadanía de CCOO imos poñer o foco na necesidade de loitar contra a LGTBIfobia e parar os discursos de odio cara á diversidade afectiva e sexual.

A falta de coñecemento, os prexuízos e a concepción patriarcal da nosa sociedade, que sente ameazada polo auxe do feminismo, son algunhas das causas que están detrás deste xiro cara a posicións radicais e pouco inclusivas que busca construír un falso relato da “normalidade”.

Neste camiño de coñecer e visibilizar cada unha das realidades que engloban as siglas LGTBI imos comezar por falar de lesbianas porque hoxe, 26 de abril, é o Día da Visibilidade Lésbica.

Denomínase lesbiana a unha muller que sente atraída emocional e sexualmente cara a outras mulleres. A palabra “lesbiana” procede do nome da illa grega de Lesbos, fogar da poetisa Safo (625 a. C. - 580 a. C.).

Safo fundou unha escola exclusivamente para mulleres na illa de Lesbos. Xunto ás súas alumnas, Safo rendía culto á deusa grega da beleza, Afrodita, a través da literatura, danza, música e arte en xeral. O termo “sáfico” referido a poesía e literatura xorde a partir da obra desta escritora grega, que tivo un gran recoñecemento na súa época.

As mulleres lesbianas séguense enfrontando a unha dobre discriminación laboral por machismo e por LGTBIfobia: unha discriminación que segundo un estudo realizado pola Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans e Bisexuais (FELGTB), está detrás do abandono do posto de traballo nun de cada dez casos por problemas derivados da súa orientación sexual. O mesmo porcentaxe atópase entre as que prefiren non visibilizarse no traballo por evitar bromas, represalias e illamento.

Desde CCOO promovemos a implementación

nos convenios colectivos de cláusulas que reflictan un compromiso claro coa diversidade e os principios de non discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidade ou expresión de xénero. A formación en rumbos inconscientes e diversidade sexual e afectiva é unha ferramenta clave nas empresas para previr a LGTBIfobia e desenvolver unha política de prevención e tolerancia cero #ante calquera caso de acoso por razón de orientación sexual.

Segundo a Axencia dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea (FRA), o 30 % das persoas LGTBI non se visibilizan como tales no seu traballo por medo á discriminación. Esta falta de visibilidade afecta tamén á perda de dereitos ao non facer uso de determinados permisos retribuídos vinculados á formalización dunha parella, permisos por nacemento, enfermidade de parella, etc.

Non podemos ser cómplices nin mirar para outro lado cando unha persoa non pode expresarse plenamente na súa vida laboral por razón da súa orientación sexual.

Esta condición debe ser obxecto de avaliación en materia de riscos psicosociais e esixible nas negociacións de Saúde Laboral. Ademais, esta avaliación é imprescindible cando o posto de traballo a cubrir localízase nun país no que a homosexualidade sexa un delito ou simplemente esta condición poida crear situacións de inseguridade para a súa integridade física e mental.

En España, un dos primeiros países en aprobar a lei de matrimonio homosexual, segue existindo discriminación para que as parellas lesbianas poidan inscribir aos seus fillos en igualdade de condicións que as parellas heterosexuais, sen necesidade de estar casadas.

Queda sen dúbida un longo camiño para normalizar e garantir os dereitos das persoas con orientacións sexuais non heteronormativas como é o caso das lesbianas. Un camiño que sen dúbida pasa por unha reescritura da historia, a literatura e a arte que permita descubrir referentes lésbicos e dar a coñecer as súas experiencias vitais e desafíos, sobre todo ás adolescentes que necesitan dun espazo seguro no que descubrir a súa sexualidade sen tabús nin prexuízos.