



AGENCE NATIONALE LEONARDO DA VINCI / COMMISSION
EUROPÉENNE

NODISCRIM
Lutter contre le discrimination au travail

Discriminación Laboral por Orientación Social en España

Autor: Florencia Nava

INK Catalunya, S.A

C/ Valencia, 279 ático

08009 Barcelona (Spain)

Tel. + 34 93 496 16 00

Fax. + 34 93 487 39 00

florencia.nava@inkcat.es

www.inkcat.es

Barcelona, junio 2003



Discriminación laboral por orientación sexual en España

Índice

1. Introducción	3
2. Definición de discriminación laboral por orientación sexual	4
2.1 Discriminaciones asociadas los derechos sociales	6
2.2 Breve repaso a la historia de la discriminación	9
3. Marco Legal	12
3.1 Constitución Española	12
3.2 Código penal y código civil	12
3.3 Estatuto de los trabajadores	13
3.4 Legislación	14
4. Las acciones dentro de las empresas	16
4.1 Convenios colectivos	16
4.2 Ejemplos de buenas prácticas	17
5. Efectos de la discriminación	19
6. Conclusiones y recomendaciones	21
7. Anexo	23
8. Bibliografía	24



1. INTRODUCCIÓN

Este estudio se ha realizado en el marco del proyecto Nodiscrim subvencionado por el Programa Leonardo da Vinci de la Comisión Europea. Este proyecto, tiene como objetivo luchar contra la discriminación en la empresa por motivos de género, origen étnico, sindicación, edad, discapacidad (mental y física) y orientación sexual.

Este estudio contiene una exposición de lo que significa discriminación por orientación sexual en el mundo laboral pero también se hace hincapié en otras discriminaciones asociadas al derecho de la familia ya que actualmente en España se está dando un debate sobre este tema. En segundo lugar, el estudio aborda el tema legislativo para centrarse en cual es el marco que defiende a las personas discriminadas por motivo de orientación sexual. A continuación se explican las acciones llevadas a cabo en el seno de las empresas y para finalizar se exponen los efectos de la discriminación sobre las víctimas.

En nuestra sociedad existen comportamientos lesbo y homofóbicos, que se traducen en discriminación laboral, o en desprecio y burla hacia lesbianas, gays y transexuales. Así mismo se da preeminencia a las relaciones heterosexuales en la educación, en los medios de comunicación y en todos los ámbitos en los que la afectividad y la sexualidad tienen algún reflejo. En definitiva, en general se presume que toda la sociedad es heterosexual. A modo de ejemplo no se tiene en cuenta la existencia de personas mayores homosexuales, que sufren una doble discriminación: por ser ancianos y por ser gays o lesbianas ya que para ellos no hay ninguna atención personalizada prevista en las residencias de ancianos.

A pesar de esta presunción, los datos clásicos de Alfred Kinsey, dan una tasa de homosexualidad en torno al 10 % en la sociedad occidental. Las estimaciones del Consejo de la Juventud en España corroboran esta aproximación. Según un estudio de este Consejo: "El 91,3% de los jóvenes entre de 18 – 29 años se ha declarado heterosexual, el 1,2% homosexual y el 1,5% bisexual. El 5,1% de jóvenes no ha querido contestar a esta pregunta, y menos del 1% ha dicho que no sabía cuál era su orientación sexual. No se han observado diferencias significativas respecto a la edad, sexo o ámbito urbano/rural."¹

¹ AA.VV.: "Salud y Juventud", Consejo de la Juventud de España, Madrid, 2001, pág. 47.



2. DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR ORIENTACIÓN SEXUAL

Discriminar significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o un grupo es tratado de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por tener una discapacidad, por tener una orientación u opción sexual diferente a lo socialmente admitido; por sufrir una enfermedad, por ser emigrado, por ser mayor o menor de una determinada edad, por ser mujer, etc. Existen múltiples razones por las que la sociedad discrimina a las personas y cualquier individuo puede sufrir una discriminación a lo largo de su vida laboral y personal. Por esta razón, existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda y bienes y servicios.

Según el informe global "La Hora de la igualdad en el trabajo" publicado en 2003 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Discriminar en el empleo consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de la piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate".

"La discriminación –prosigue el estudio- coarta la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran. Merma las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades, y para ser remunerados en función de sus méritos. La discriminación en el trabajo genera desigualdades en los resultados del mercado de trabajo y coloca en una situación de desventaja a los miembros de determinados colectivos".

En este sentido, el Consejo de la Unión Europea obliga a través de su directiva 2000/78/CE, que todos los Estados miembros de la Unión Europea y los países que se integraran el 1 mayo 2004 (Estonia, Lituania, Letonia, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Polonia, Malta y Chipre) establezcan un marco legislativo general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo, con el fin de que se aplique el principio de igualdad de trato.

Por principio de igualdad de trato, la directiva, entiende que es la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos antes mencionado. Existen dos tipos de discriminación:

Directa: cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por una causa directamente relacionada con la orientación sexual.

Indirecta: cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una orientación sexual determinada respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

La discriminación laboral puede ser ejercida por diferentes cargos dentro de una empresa:

- La dirección
- Los cuadros intermedios
- Los empleados
- Los clientes



- Los proveedores

En el caso de la discriminación laboral por orientación sexual, una forma de actuar para discriminar a las personas homosexuales es el **acoso moral** o **mobbing**². Para que se pueda hablar de acoso moral es necesario que la víctima sienta una presión, un comportamiento severo, con peso específico propio, como consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo en el lugar de trabajo. También es necesario que dicha conducta obedezca en alguna medida a un plan que pretenda dañar la salud psicológica del trabajador.

El acoso moral está definido por la legislación española. El despido de personas homosexuales por el mero hecho de serlo se considera como nulo de pleno derecho tal y como se ha puesto de manifiesto distintos Juzgados y Tribunales y en la ley 62/2003 de medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, aprobada el 23 de diciembre 2003. Según esta ley y la directiva europea anteriormente mencionada, el acoso constituye una discriminación ya que tiene como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El *Informe anual sobre la igualdad y la no discriminación 2003* de la Comisión Europea³ proporciona un ejemplo de acoso: Un administrativo homosexual se ve sometido a un acoso verbal continuo debido a su orientación sexual por parte de las personas de su oficina. Si sus quejas ante el gerente de la oficina no obtienen ningún resultado, el trabajador discriminado tiene derecho a presentar una demanda de discriminación contra su jefe.

El Juzgado de lo social nº2 de Girona definió el acoso moral, como aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador, mediante su denigración laboral. Es, por tanto una conducta que se circunscribe al ámbito de la relación laboral, y es cometida por miembros de la empresa.

Una forma de superar la discriminación, es lo que se denomina la **discriminación positiva** que supone el reconocimiento de la causa diferenciadora. Se refiere al hecho que, desde un punto de vista legal, se parte claramente de la discriminación, favoreciendo un determinado grupo de personas, por motivos diversos: por una cuestión de género (hombres – mujeres), por una intención protectora del derecho a la maternidad (mujer embarazada), o bien por voluntad de incentivo. El propio Tribunal Constitucional admite la posibilidad de establecer estas técnicas de discriminación positiva siempre que sean favorables a determinados colectivos desprotegidos, ya que según argumentó el Tribunal, las situaciones desiguales deben ser tratadas desigualmente.

En este sentido, las directivas europeas reconocen explícitamente que aprobar leyes que penalicen la discriminación no es suficiente en sí mismo para garantizar una verdadera igualdad de oportunidades. Se tienen que establecer medidas específicas para compensar las desventajas derivadas del origen de la discriminación. Por ejemplo las minorías étnicas pueden necesitar una formación especial y ayuda concreta para tener una oportunidad razonable a la hora de encontrar empleo. Una forma de aumentar sus posibilidades es ofrecerles cursos de formación; las directivas permiten este tipo de acciones positivas y no lo consideran un incumplimiento del principio de igualdad de trato.

² Literalmente *mobbing*, significa, atacar o atropellar

³ "Informe anual sobre igualdad y no discriminación 2003. Hacia la diversidad. Derechos fundamentales & lucha contra la discriminación", Comisión Europea, Empleo & asuntos sociales, Oficina de publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2003, Pág. 9.

2.1 Discriminaciones asociadas los derechos sociales

Es pertinente realizar una síntesis sobre el estado de la cuestión de los derechos de la familia, la pareja y los hijos de las personas homosexuales ya que en España existe un debate social y legislativo entorno a estas cuestiones, además de ser un tema que concierne al objetivo de este estudio.

Estos derechos son por ejemplo “el derecho a tener o adoptar hijos en común, a cobrar pensión de viudedad, a heredar de la pareja, a disfrutar de los beneficios sociales y fiscales de la familia, a garantizar nuestros bienes en caso de separación o poder entrar a ver a tu pareja a la UVI”, según afirma Desirée Chacón, abogada y coordinadora del área de políticas lésbicas del Colectivo de Gays y Lesbianas de Madrid (COGAM)⁴. Otros derechos asociados son por ejemplo permiso laboral de 3 días por hospitalización de la pareja o el permiso de 15 días de vacaciones por contraer matrimonio.

La Constitución Española reconoce en su artículo 32 que “El hombre y la mujer tienen plena igualdad jurídica para contraer matrimonio” y en el artículo 39 dice que “Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia”.

Se puede interpretar, según la Constitución que el hombre y la mujer son claramente libres para contraer matrimonio con quién lo deseen. Sin embargo, hasta el año 2004, en España no existía la posibilidad de que dos personas del mismo sexo puedan casarse, ya que no tenía cabida el matrimonio homosexual. La única unión legal entre personas homosexuales se establecía en el registro de parejas de hecho. En la legislatura anterior, el Gobierno prometió que tramitaría una Ley de Parejas de Hecho pero no lo hizo. El gobierno presidido por el Partido Socialista, que asumió el poder en abril 2004, tiene como objetivo la elaboración de la ley de Parejas de Hecho a nivel estatal y la reforma del código civil para permitir el matrimonio entre personas del mismo sexo, tal y como veremos al final de este capítulo.

A nivel autonómico, ninguna Comunidad Autónoma tiene la capacidad de legislar sobre inmigración o matrimonio, ya que es competencia exclusiva del Gobierno central. Sin embargo si lo pueden hacer sobre parejas de hecho. En cada Comunidad Autónoma, existen Leyes de Parejas de Hecho, las características generales de estas leyes son:

- Para la mayoría de las Leyes de Parejas de Hecho es necesario un periodo de convivencia previa para la acreditación de la existencia de la relación aunque, generalmente, puede sustituirse por una constatación explícita en documento público de la decisión de constituirse en pareja o, en algunos casos, mediante testigos.
- Sobre la posibilidad de adopción para parejas del mismo sexo, sólo las leyes de Navarra, Aragón y del País Vasco⁵, autorizan esta opción. Mientras que Asturias, Andalucía y Extremadura permiten el acogimiento - figura jurídica que posibilita acoger a un menor durante un tiempo concreto, pero no genera lazos familiares legales ni de paternidad. En Cataluña, la intención

⁴ “Queremos casarnos”, EL País Semanal, 21 marzo 2004.

⁵ En el País Vasco en agosto 2003 se interpuso un recurso de inconstitucionalidad que supuso la suspensión cautelar de la aplicación de la ley. En el caso de la ley de Navarra, está recurrida ante el Tribunal por diputados del Partido Popular, pero sigue en vigor a la espera de que los magistrados se pronuncien, según el artículo del diario “Las primeras niñas con dos madres”, EL País, 17 febrero 2004.



del nuevo gobierno tripartito es la de aprobar una ley de adopción para eliminar las barreras que la actual legislación impone a las parejas homosexuales u otros tipos de familia para adoptar hijos⁶.

- De forma general, reconocen a las parejas de hecho los mismos derechos que tienen las parejas casadas en la administración autonómica y, sobre todo, identifican ambas uniones en lo respectivo a beneficios sociales.
- Las Leyes de Parejas suelen recoger el derecho del miembro superviviente a conservar los bienes de uso habitual y común, excluidos los especialmente valiosos o de tradición familiar.
- Frente a la separación de la pareja algunas Leyes recogen la posibilidad de una pensión de compensación que se extinguirá en un periodo máximo de tres años. Otras leyes dejan a los miembros la posibilidad de constatar en un contrato privado ante notario las condiciones económicas concretas que regirán su convivencia y las que se aplicarán después de su ruptura.

Sobre la adopción, en España, cualquier persona puede adoptar, incluidas las personas homosexuales. Sin embargo no se reconoce el derecho a adoptar como pareja homosexual, a excepción de Navarra, País Vasco y Aragón. En el primer caso, el niño será hijo legal de uno de los miembros, que tendrá todos los derechos sobre él, y el otro legalmente será una persona completamente ajena y, por lo tanto, no tendrá absolutamente ningún derecho sobre el niño adoptado. Lo mismo sucede en el caso de la reproducción asistida y en el caso de uno de los miembros de la pareja cuente con un hijo propio. En Navarra donde según la ley foral de parejas de hecho, se permite la adopción a parejas homosexuales, a principios de este año, una sentencia permitió por primera vez, que una mujer lesbiana adopte las hijas de su pareja.

El futuro próximo

El nuevo gobierno tiene como objetivo, según su programa electoral y las declaraciones del ministro de Justicia, Juan Fernando López Aguilar, la elaboración de la **Ley de Parejas de Hecho** y la modificación del **Código Civil** a fin de posibilitar el matrimonio entre personas del mismo sexo en igualdad de condiciones con otras formas de matrimonio, permitiendo la adopción.

La ley de parejas regulará los derechos relativos a la Seguridad Social o pensiones de viudedad para las parejas de hecho tanto heterosexuales como homosexuales. El Código Civil será reformado para permitir el matrimonio entre personas del mismo sexo y la adopción por parte de éstas. La propuesta del gobierno español, que cuenta con el visto bueno de la Federación Estatal de Lesbianas, Gays y Transexuales (FELGT) y la Fundación Triángulo entre otros colectivos, tiene la intención de cambiar tres artículos:

1º) Artículo 44: "El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio conforme a las disposiciones de este Código". Se cambia el sujeto por "cualquier persona...".

2º) Artículo 66: "El marido y la mujer son iguales en derechos y deberes". Se cambia el sujeto por "los cónyuges".

3º) Artículo 67. "El marido y la mujer deben respetarse y ayudarse mutuamente y actuar en interés de la familia". Se hace el mismo cambio que en el 66.

⁶ Según el artículo "La adopción se abre a las parejas gays", La Vanguardia, 5 febrero 2004..



Estas enmiendas permiten, además, la adopción conjunta por ambos cónyuges, ya que el artículo 175 del Código Civil no establece que deba ser por un hombre y una mujer.

El gobierno actual pretende reformar la **Ley General de la Seguridad Social** para incorporar el reconocimiento del derecho a prestaciones a favor de los miembros de las parejas de hecho registradas. A efectos fiscales y de Seguridad Social consideraran la pareja de hecho como familia.

Por otro lado el gobierno está a favor del derecho a la identidad sexual, regularan, mediante un procedimiento que establezca las garantías necesarias, el derecho de los transexuales a la rectificación registral del sexo. El diagnóstico de la transexualidad y su tratamiento médico y quirúrgico se incorporarán al catálogo de prestaciones del Sistema Nacional de Salud.



2.2 Breve repaso a la historia de la discriminación

La historia del movimiento asociativo en defensa de los derechos de las personas homosexuales comienza en España con la llegada de la democracia al igual que ocurrió con la reivindicación de otros derechos básicos reprimidos durante el régimen franquista. En el siglo XIX, la libertad sexual en España, al igual que en otros países europeos, se regía por legislaciones penales paralelas al Código penal, sobre “escándalo público” o “faltas contra la moral, el pudor y las buenas costumbres”. Con la llegada de la II República, en 1932 un nuevo Código Penal suprimió los agravantes de homosexualidad incluidos en el Código de 1928 y en la legislación paralela, la Ley de Vagos y Maleantes de agosto de 1933, tampoco se mencionaba a la homosexualidad.

Durante la dictadura franquista, se reformó en julio de 1954 la Ley de Vagos y se incluyó en ella a los homosexuales junto a “proxenetas, mendigos, enfermos mentales o lisiados”. Una nueva ley represora en 1970, la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social sustituyó el término homosexual por “quienes cometen actos de homosexualidad”, a los que se castigaba con el internamiento en establecimientos de reeducación o “casas de templanza” donde se sometía a trabajos forzados a los gays y las lesbianas.

Es en los años 70 cuando el movimiento gay da sus primeros pasos en nuestro país pero, durante los primeros años de la década, está marcado por la ilegalidad y persecución del régimen franquista de las prácticas homosexuales. Surge el primer grupo clandestino de liberación homosexual MELH (Movimiento Español de Liberación Homosexual) organizado por las personas que habían protestado contra la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social⁷. Tras la recuperación de la democracia, se inició el camino hacia la normalización de la homosexualidad en la sociedad española, al igual que pasó con multitud reivindicaciones políticas y sociales que estaban reprimidas durante el Franquismo, y surgen grupos reivindicativos de la causa homosexual por todo el estado español.

En 1977 en Bilbao nace EHGAM (Euskal Herriko Gay Askapen Mugimendua), en Madrid aparecen tres grupos: FHAR (Frente Homosexual de Acción Revolucionaria), espejo del FHAR francés y el más radical de los tres, MDH, formado por personalidades vinculadas al PCE entre los que se encontraban cineastas famosos y un miembro del antiguo MELH de Madrid. Y, Mercurio inicialmente reformista pero que sufrió una fuerte evolución hacia un carácter más reivindicativo. En el mismo año de creación de estos grupos se celebran un acto público contra la Ley de Peligrosidad.

Tras la disolución de FHAR Y MDH, los militantes que quedaban, más la Agrupación Mercurio, se unen en un solo grupo que propugna la lucha revolucionaria; es el FLHOC (Frente de Liberación Homosexual de Castilla) creado en 1978. La lucha por la normalización es un camino difícil ya que muchos jueces y magistrados tienen una actitud abiertamente homófoba. En enero de 1979 se modificó la Ley de Peligrosidad para excluir a las personas homosexuales del ámbito de aplicación de la misma y se le cambia el nombre por Ley de Escándalo Público.

En 1981 el FLHOC tiene grandes discusiones políticas y sobre todo entre hombres y mujeres. Éstas, finalmente, deciden separarse formando el CFLM (Colectivo de Feministas Lesbianas de Madrid) que se integra dentro del movimiento feminista

⁷ Fundación Triángulo: “Historia del movimiento gay y lésbico”
http://www.fundaciontriangulo.es/informes/e_Historia.htm



estatal. A principios de los 80, aparecen los primeros casos de SIDA, pero durante los primeros años se mantienen ajenos al tema. Los grupos pasaran a ser menos revolucionarios que en la década anterior. En 1985 se funda COGAM (*Colectivo Gay de Madrid*, posteriormente *Colectivo de Gays y Lesbianas de Madrid*) con un espíritu que intenta combinar el carácter revolucionario de los grupos de la transición con la moderación y los servicios sociales. Con COGAM el movimiento gay madrileño entra en una etapa de estabilidad que ya se había alcanzado en Barcelona y Bilbao.

En 1987 se deroga la Ley de Escándalo Público pero queda alguna reminiscencia hasta que en 1988 se eliminó el delito de escándalo público del Código Penal. Ese mismo año aparecen en Cataluña la CGLE (Coordinadora de Gays y Lesbianas de España) y en Valencia el Col·lectiu Lambda. En década de los 90, cobra más importancia la lucha contra la discriminación, se pretende conseguir pequeños logros más que luchar por las reivindicaciones maximalistas, adoptándose una política más moderada. Diferentes grupos COGAM y CGL (coordinador gay y lesbiana) hacen proposiciones para la redacción de ley de parejas por separado. En marzo de 1994 se abre el primer registro de parejas municipal en Vitoria.

El Código Penal de 1995 supuso la definitiva introducción en España de una legislación penal avanzada, democrática y progresista, según el informe IGLA⁸, ya que respeta y protege la libre orientación sexual de los ciudadanos. En noviembre se celebra en Madrid la primera manifestación convocada por todas las tendencias del movimiento gay y lésbico. En 1996 tras un cambio paulatino de ideología de COGAM, muchos de sus dirigentes históricos deciden escindirse y crear la Fundación Triangulo que realiza, entre otras actividades, la primera Muestra Internacional de Cine Gay y Lésbico de Madrid, y relanza la campaña por la Ley de Parejas. En esta época se consolida una nueva tendencia ideológica en el movimiento de gays y lesbianas que cuestiona el modelo de "comunidad gay-automarginación".

A finales de los 90 se aprueban las primeras leyes de parejas en las comunidades autónomas: 1998 se aprueba la ley de uniones estables de parejas en Cataluña, en 2001 se aprueba la ley de parejas de Madrid y la de Valencia, aunque su efectividad real es muy limitada. Al año siguiente entran en vigor las leyes de parejas de Baleares, de Asturias, la primera del Estado que incluye derecho a acogimiento de menores por parte de parejas homosexuales, y la de Andalucía, que también permite el acogimiento. Mas tarde se aprueba la Ley de Parejas de Extremadura que permite el acogimiento y se aprueba la Ley de Parejas Canaria. Por otro lado en mayo 2003 se aprueba la Ley de Parejas de Euskadi que es una de las más completas ya que permite el acogimiento y la adopción. El Gobierno central, con mayoría absoluta del Partido Popular, recurre esta ley vasca ante el Tribunal Constitucional, acusándole de invadir las competencias del estado. A finales del año en Aragón, modifican su Ley de Parejas para permitir la adopción por parte de parejas homosexuales.

Como ya se ha comentado, en febrero del 2004 un Tribunal Navarro concede la adopción de dos niñas a una pareja de lesbianas. Una de ellas era la madre biológica y la otra madre solicitó adoptarlas basándose en la Ley de Parejas de Hecho de Navarra. Fue la primera vez que se aprobaba una adopción para la pareja lesbiana. En el futuro, como se acaba de comentar en el capítulo previo, el gobierno estatal va a reformar el código civil en septiembre de 2004, para permitir el

⁸ Bell, Mark: "Las Familias, parejas e hijos y la Unión Europea, Informe y recomendaciones de ILGA-Europe", ILGA-Europe, Bruselas, 2003.



matrimonio entre personas del mismo sexo y la adopción en familias homosexuales, tal y como lo ha reclamando el movimiento asociativo.

3. MARCO LEGAL

En general, discriminación, significa acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, sin embargo, en Derecho, el término hace referencia al trato de desigualdad dado a una persona o grupo de personas por motivos de origen, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, de orientación sexual, entre otros.

3.1 Constitución Española

El marco más general para proteger a los trabajadores/as gays o lesbianas es la constitución Española, redactada en 1978 y aprobada por los españoles en referéndum después del régimen franquista. La Constitución es la norma suprema del ordenamiento jurídico español, cuyos principios, derechos y obligaciones han de imbuir el resto de la legislación española, ya sea estatal, autonómica o local.

La Constitución reconoce y garantiza el libre desarrollo de la persona, el derecho a la igualdad y a la no discriminación así como el derecho a la protección de la familia y el derecho al matrimonio. El Artículo 14 no menciona expresamente la orientación sexual aunque la afirmación final, permite que el artículo, como reconoció el Tribunal Constitucional en julio de 1981, no tenga "una intención tipificadora cerrada que excluya cualquier otra de las precisadas en el texto legal, pues en la fórmula del indicado precepto se alude a cualquier condición o circunstancia personal o social" con lo que se convierte en una cláusula inequívocamente omnicompreensiva.

“ Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o **cualquier otra condición o circunstancia personal o social**”

3.2 Código penal y código civil

El vigente Código Penal de 1995 reconoce en su artículo 510 como delito contra los derechos fundamentales y las libertades públicas la provocación a la discriminación, al odio o a la violencia contra grupos o asociaciones por la pertenencia de sus miembros a una orientación sexual determinada. Igualmente se castiga la difusión de informaciones injuriosas, con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, sobre grupos o asociaciones en relación con su orientación sexual.

Finalmente, en los artículos 511 y 512 se castiga también a los empleados o cargos públicos, profesionales y empresarios que denegasen una prestación a la que se tenga derecho por motivo de la orientación sexual de la persona que la solicite. Al mismo tiempo, se considera como circunstancia agravante de la responsabilidad criminal el que cualquier delito se produzca motivado por la orientación sexual de la víctima. Como delito contra los derechos de los trabajadores, el Código Penal de 1995 también castiga la discriminación por orientación sexual en el empleo público o privado.

Sin embargo, la interpretación que en ocasiones realizan los jueces es sesgada y consiguen dejar sin contenido a las previsiones elaboradas por el legislador que intentan luchar contra la discriminación. El Código Civil, como ya se ha explicado en el apartado 2.1, será reformado por el gobierno en breve para dar cabida a los matrimonios entre personas del mismo sexo y para permitir la adopción a estas parejas, además de otorgar los mismos derechos a las parejas de hecho que a los matrimonios.



3.3 Estatuto de los trabajadores

La ley 62/2003 (ver anexo) modifica el Estatuto de los trabajadores a fin de evitar la discriminación por orientación sexual, entre otros tipos de discriminaciones. Después de la aplicación de esta ley los trabajadores tendrán derecho, específicamente, a no ser discriminados directa o indirectamente por razón de orientación sexual, para acceder a un empleo o una vez empleados, y tienen derecho al respeto de su intimidad. Sobre las agencias de colocación, éstas no pueden tener fines lucrativos y tienen que garantizar la no discriminación.

Con las modificaciones de diciembre 2003 del Estatuto de los Trabajadores, no serán válidos reglamentos ni cláusulas de convenios colectivos, ni decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de orientación sexual. Acosar a un trabajador será considerado incumplimiento contractual.

Los cambios que se han efectuado en el ET son los siguientes:

I. Artículo 4, apartado 2, se modifica el párrafo c).

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

II. Artículo 4, apartado 2, se modifica el párrafo e) quedando redactado como sigue:

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

III. Sobre las agencias de colocación, se modifica el Artículo 16, apartado 2, con el fin de que estas no puedan tener fines lucrativos y para que garanticen la no discriminación.

Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El Servicio Público de Empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados.

Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los



trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

IV. Artículo 17, apartado 1, queda modificado de la siguiente forma:

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español. (no se entiende bien)

V. Artículo 54, apartado 2, se introduce el párrafo g)

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

3.4 Legislación

Una vez vencido el plazo de transposición de la directiva Europea 2000/78/CE, el 2 de diciembre 2003, el gobierno español (de mayoría absoluta del Partido Popular) se vio obligado a incluir la nueva legislación sobre discriminación laboral dentro de la Ley de Acompañamiento a los Presupuestos del 2004. La Ley 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y del Orden Social, publicada en el BOE el 31 de diciembre 2003, se aprobó el 23 de diciembre de 2003 (ver Anexo)

Las novedades más importantes de la Ley 62/2003⁹:

- Está expresamente prohibida la discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, sexo, edad u orientación sexual.
- Aparecen nuevos conceptos:
 - **Acoso laboral (*mobbing*):** hasta ahora solo estaba penalizado el acoso sexual. Cualquier conducta que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo por motivos relacionados con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual del trabajador estará prohibida expresamente. Y cualquier reacción contraria al trabajador/a que adopte el empresario como represalia ante una denuncia por discriminación será declarada nula, además de considerarse como falta muy grave del empresario.
 - **Diferenciación entre discriminación directa y discriminación indirecta.** Esta diferenciación se introduce por primera vez en la legislación española. Hasta ahora, la discriminación era muy difícil de probar ya que, normalmente, no se hacía explícito que el motivo del despido o la

⁹ Fundación Triángulo: "Más información sobre la nueva legislación de no discriminación en el empleo", <http://www.fundaciontriangulo.es/Derechos/Empleo/MasInfoEmpleo.htm> [Consulta: 30/03/04]



desigualdad en el trato era por un motivo discriminatorio. Sin embargo, ahora se entenderá por "Discriminación indirecta": "cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios"

- Se invierte la carga de la prueba, de forma que es el empleador el que ha de demostrar que su actuación ha sido razonable y no discriminatoria. La revisión de la carga de la prueba es imprescindible para proteger la parte más débil de la relación, en este caso el trabajador discriminado.
- La discriminación o el acoso laboral por motivo discriminatorio cometido por un empresario se considerará "falta muy grave" con una sanción que puede alcanzar los 90.000 euros.
- La discriminación o el acoso discriminatorio a un compañero podrá ser objeto de despido.

En España no existía una Ley antidiscriminatoria en el ámbito laboral propiamente dicha, por ello cuando alguien era discriminado laboralmente era necesario acudir a la Constitución (artículo 14). La aprobación de la ley 62/2003 puede ser el paso más importante después de la Constitución, para lograr erradicar la discriminación en el mundo laboral. Las consecuencias de la aplicación y su la interpretación, se tendrán que valorar en un plazo más largo de tiempo.

El Gobierno del Partido Popular, al aprobar la ley una vez vencido el plazo, a finales de diciembre 2003, no ratificó una enmienda del partido catalán *Convergència i Unió* (CiU) que permitía a los grupos sociales interesados, tanto de gays y lesbianas, como de minusválidos, mayores, minorías étnicas, etc., actuar en nombre del trabajador discriminado, con consentimiento expreso de éste, ante órganos judiciales o administrativos. Este punto que sí viene reflejado en la directiva comunitaria, no ha sido transpuesto correctamente por el Gobierno español.

La transposición de la Directiva 2000/78/CE conlleva transformar toda la legislación laboral, de empleo público y privado. En concreto se modifican las siguientes leyes: Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo); Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto); Ley de Integración Social de los Minusválidos (Ley 13/1982 de 7 de abril); Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (Ley 45/1999, de 29 de noviembre); Ley de Procedimiento Laboral (RD Legislativo 2/1995, de 7 de abril); Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (Ley 30/1984, de 2 de agosto); Ley de Funcionarios Civiles del Estado (Decreto 315/1964 de 7 de febrero).



4. LAS ACCIONES DENTRO DE LAS EMPRESAS

4.1 Convenios colectivos

Los convenios colectivos deben incluir cláusulas generales de no discriminación por edad, sexo, origen étnico, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, sufrimiento de enfermedad, o cualquier otra circunstancia personal o social del trabajador o trabajadora.

En el ámbito concreto de la empresa, los trabajadores tienen medios para evitar la discriminación. Por un lado, tienen sus propias convicciones personales de lo que significa la igualdad de los seres humanos. Este aspecto está directamente relacionado con la educación recibida.

En segundo lugar existe como herramienta la **negociación colectiva** que tiene como objetivo la redacción de los **Convenios Colectivos** entre la empresa y los trabajadores. Permite a éstos encontrar un respeto efectivo a sus derechos fundamentales para evitar una reclamación judicial. En la redacción de los convenios, los sindicatos juegan un papel básico. Los convenios pueden impulsar un avance en el reconocimiento de los derechos de igualdad y de no discriminación respecto otros compañeros de trabajo.

El convenio colectivo tiene que integrar a todos los trabajadores. Todos los grupos de trabajadores tienen que contar con mecanismos específicos de protección, delante de situaciones y/o actuaciones desigualitarias o discriminatorias. Los convenios deben prever el hecho desigualitario o discriminatorio en si mismo. Para conseguir que el convenio no sea discriminatorio, las partes negociadoras tienen que reconocer con claridad la necesidad de respetar el derecho a la igualdad, y eliminar cualquier tipo de discriminación. Por lo tanto, hay que incluir cláusulas generales que recuerden la existencia del derecho de todos los trabajadores a no ser discriminados.

Para que este reconocimiento sea efectivo tiene que ser obligado y obligatorio para todos los agentes laborales. Existen mecanismos de seguimiento y vigilancia, junto con un régimen sancionador en el sí de las empresas, que se aplica en caso de vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Una vez pactada la cláusula general de no discriminación, se tiene que dotar de efectividad teniendo en cuenta la intervención de diversos organismos definidos por el propio convenio y por la legislación laboral:

- Comisión Paritaria de control, realiza el seguimiento y vela por la correcta interpretación y por el cumplimiento efectivo del convenio.
- Comisión de Seguimiento y Ocupación, asume el seguimiento de la contratación y la evolución de la calidad de la ocupación, para que no se excluyan determinados colectivos, garantizando, por ejemplo, la supresión de barreras arquitectónicas.
- Comisión de Salud y Seguridad, garantiza el derecho a la intimidad de las personas
- Régimen disciplinario, tiene que incluir como una circunstancia agravante de la responsabilidad del trabajador tanto la falta de respeto como el trato vejatorio respecto de los colectivos desfavorecidos o bien susceptibles de



sufrir discriminaciones sociales, sobretodo si es un superior quien comete estas faltas.

La publicación "Negociació col·lectiva Discriminació" del sindicato Unión General de los Trabajadores (UGT)¹⁰ realiza una propuesta de cláusulas para incluir en los convenios colectivos.

En las cláusulas generales, se debería incluir un artículo semejante al siguiente:

"Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a: la edad, el origen, la nacionalidad, el sexo, la pertenencia étnica, la discapacidad, la orientación sexual, la drogodependencia, la enfermedad – crónica o no- así como cualquier otra condición o circunstancia personal o social, no serán en ningún caso elementos excluyentes para el acceso al trabajo, la contratación, la promoción interna y el aprovechamiento de las condiciones de trabajo, reconociendo de esta manera el principio de igualdad.

Es competencia de todas las comisiones que participan en este acuerdo garantizar su cumplimiento, y acordar los mecanismos de desarrollo, seguimiento y control, que hagan posible su efectividad".

4.2 Ejemplos de buenas prácticas

La Unión General de Trabajadores (UGT) se compromete a lo siguiente según el manifiesto que dio a conocer el día del Orgullo Gay del año 2003:

- Incorporar de forma más precisa la determinación de los supuestos en los que se produzca discriminación en los Convenios Colectivos.
- Incorporar en la negociación colectiva, cláusulas de compromiso de no discriminación por motivo de orientación y opción sexual.
- Impulsar campañas de sensibilización social, sobre la necesidad de defender la dignidad de los trabajadores, así como desarrollar todas las actuaciones sindicales necesarias para combatir cualquier forma de vulneración de la misma.
- Velar de forma específica por aquellos supuestos en los que los trabajadores son víctimas de acoso y/o mobbing como forma indiscriminada de despido por orientación y opción sexual.
- Impulsar (en aquellos ámbitos en los que como Sindicato tengan participación institucional) la modificación del Estatuto de los Trabajadores, de los convenios colectivos y de cuantas leyes sean de aplicación, en aquellos apartados que conlleven un trato desigual hacia las parejas de hecho, tanto homosexuales como heterosexuales.

UGT reivindicaba la aplicación la Directiva 78/2000/CE de Igualdad de Trato en el Empleo, antes de su transposición a la legislación española, con la modificación expresa del Estatuto de los Trabajadores respecto a la equiparación de derechos a las parejas. En el acuerdo firmado por UGT y la Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGT) en junio de 2004, declaran que "en el ámbito laboral, no basta con la simple Trasposición de la Directiva 78/2000/CE de Igualdad de Trato en el Empleo. Es necesario modificar el Estatuto de los Trabajadores para conseguir la equiparación de derechos y evitar así todo tipo de discriminación por motivos de orientación sexual en materia de permisos, enfermedad de la pareja, excedencias, compensación económica por movilidad

¹⁰ de la Rosa Fernández, Ricardo: "Guia per a la negociació col·lectiva sense discriminació", Secretaria de Política Social de la UGT de Catalunya, Barcelona, 2000, pág. 15.



geográfica y, cuantos preceptos sean causa de discriminación directa e indirecta. Esta nueva regulación debería ir acompañada de sanciones a los responsables del trato discriminatorio e indemnizaciones por los daños morales a aquellas personas que sean víctimas de un trato desigual.¹¹

En este acuerdo ambas organizaciones se comprometen a promover la formación e información de los cuadros sindicales para conseguir la sensibilización del conjunto del Sindicato y a realizar acciones tendentes a la plena integración social y laboral de todos los trabajadores. Por otro lado, suscriben impulsar campañas de sensibilización social, sobre la necesidad de defender la dignidad de los trabajadores, así como desarrollar todas las actuaciones sindicales necesarias para combatir la vulneración. En cuanto a los convenios colectivos, se comprometen a eliminar cualquier tipo de discriminación omisa en su redacción.

A parte de los compromisos escritos, este sindicato llegó a un acuerdo a nivel de la Comunidad de Madrid con la asociación COGAM (Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de Madrid) en diciembre 2003. En el acuerdo se pretende prevenir y erradicar la homofobia y la discriminación por razón de orientación sexual en el ámbito laboral. Este pacto permitirá dotar al colectivo de un instrumento de capital importancia en la lucha por la dignidad, la igualdad y los derechos del colectivo de gays, lesbianas y transexuales

¹¹ UGT, Comunicado de Prensa "UGT y FELGT, por la igualdad y la no discriminación sociolaboral por razón de orientación sexual" 23 de junio de 2004



5. EFECTOS DE LA DISCRIMINACIÓN

La discriminación puede darse en formas diversas y en distintas fases de la actividad laboral, como por ejemplo en el acceso a las ofertas de empleo, en la contratación, y una vez conseguido el empleo puede existir discriminación, por ejemplo, cuando se decide quién va a conseguir un ascenso, o en el momento de decidir cual de los empleados será trasladado de centro de trabajo, etc. Las causas de discriminación reconocidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a mediados del siglo pasado eran raza, color, sexo, religión, opinión política u origen social. Hoy en día se suman nuevos elementos como la invalidez, el estado civil, el estado de salud, la orientación / opción sexual y afiliación sindical, que figuran entre las principales causas de discriminación en el mundo.

Muchas personas que sufren una discriminación laboral no se atreven a hacerla pública por la dificultad de probarla, por el miedo que supone la pérdida del anonimato y por las consecuencias posteriores al proceso judicial (si lo hubiese). Normalmente, después de una denuncia por discriminación, resulta más difícil encontrar otro empleo en el mismo sector y la misma área geográfica por los prejuicios que existen en nuestra sociedad. Según la profesora de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social C. Chacartegui, existen pocas resoluciones judiciales porque hay pocas denuncias, ya que obliga a los trabajadores a hacer pública su orientación sexual y muchas veces no están dispuestos¹².

Por el contrario, otras personas al sentirse discriminadas, quieren hacer pública su discriminación para reivindicar su derecho a la igualdad. A continuación se detallan varios ejemplos.

Caso de reconocimiento de todas las parejas de hecho por RENFE

La empresa pública de Ferrocarril en España (RENFE), reconoce en su convenio laboral las parejas de hecho y les otorga todos los beneficios que disfrutaban las parejas casadas en lo que se refiere a los descuentos en los viajes.

El Juzgado de lo Social número 15 de Madrid dictó una sentencia en enero de 2002 en la que reconoce a las parejas de lesbianas y gays los mismos derechos que a las heterosexuales en RENFE, según información del Sindicato Federal Ferroviario (SFF) de la Confederación General de Trabajo (CGT).

RENFE fue condenada a aplicar el convenio Colectivo a todos los trabajadores que convivan con su pareja de hecho, independientemente de su orientación sexual. Aunque el Convenio firmado el 20 de junio de 2000, garantiza a las parejas de hecho los mismos beneficios sociales que a las parejas de derecho, la Dirección de RENFE, se ha negado a aplicar este derecho a los trabajadores que forman parte de una pareja de hecho homosexual. Para ello, alegaban entre otras razones que la pareja formada con otra persona del mismo sexo no constituye un núcleo familiar. No obstante la sentencia señala que "si nos atenemos a la interpretación literal del Convenio XIII donde se regulan los derechos de las parejas de hecho sin mención ninguna a la orientación sexual, por tanto habremos de considerar que quedan incluidas tanto las parejas heterosexuales como las homosexuales".

¹² "Los homosexuales no denuncian la discriminación laboral por dificultad a probarla", Europa Press, octubre 2003.



Primer caso de agresión con el agravante de discriminación sexual

El 20 de febrero de 2004, el juzgado número 23 de Barcelona, sienta en el banco de los acusados a Isaac T.M. por haber agredido con una navaja a una transexual con la que se topó la tarde del 21 de abril 2003 en la calle del Carme. El fiscal formuló una acusación con la circunstancia agravante de motivación por orientación sexual de la víctima, después de tomar declaración al agresor.

Según José Maria Ortiz, presidente de la Comisión para la Igualdad de Derechos de los Nuevos Modelos de Familia del Colegio de Abogados de Barcelona, es un "logro" del Código Penal aprobado en 1995 que se contemple por primera vez esta circunstancia agravante que castiga especialmente a quienes "cometen el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, la raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación sexual o enfermedad que padezca". En este sentido, Ortiz también reconoce que la Fiscalía actuó en cumplimiento estricto del marco legal.

Caso de mobbing a un trabajador homosexual

En junio 2003, el trabajador Francisco Gutiérrez de la compañía de seguridad Prosegur, decidió denunciar ante la Inspección de Trabajo de Barcelona el "trato vejatorio" y la "discriminación" que estuvo recibiendo de varios de sus jefes directos a causa de su condición homosexual.

Al tercer año de trabajar en la empresa, sus superiores conocieron su orientación sexual y comenzaron una campaña de acoso. Gutiérrez explicó que varios de sus jefes de servicio le enviaban mensajes a su teléfono móvil con frases insultantes como "no queremos *maricones* en nuestro grupo", le obligaban utilizar un vestuario diferente al de los demás y le otorgaban los servicios más complicados y en los peores horarios. Antes de conocerse su condición de homosexual había sido reconocido como trabajador modélico en la correspondencia de la empresa.



6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Si se tiene en cuenta la recomendación de la Organización Internacional de trabajo, en su primer informe global sobre la discriminación en el trabajo, que afirma que “la no discriminación conlleva beneficios económicos y sociales ya que los trabajadores que disfrutan de igualdad de trato y de igualdad de oportunidades mejoran la eficacia en el aprovechamiento de los recursos humanos y de las diversas competencias”, todos los sectores de poder deberían apoyar las políticas antidiscriminatorias.

Sin embargo, la discriminación en el trabajo no desaparecerá por sí sola; tampoco el mercado se ocupará por sí mismo de eliminar el problema. La eliminación de la discriminación requiere esfuerzos y políticas deliberadas, orientadas y coherentes, durante un período de tiempo prolongado, de la administración, los sindicatos, las empresas, las asociaciones de defensa de los derechos, los magistrados, las instituciones educativas y del resto de partes implicadas. El camino para eliminar la discriminación es largo pero existen muchos ejemplos de discriminaciones que han quedado completamente eliminadas como la distinción, en cuanto a los derechos de herencia, entre hijos nacidos dentro del matrimonio e hijos “naturales”.

Se han hecho avances legales, como la transposición de la directiva europea, en materia de discriminación laboral por orientación sexual y el gobierno central pretende en acuerdo con las asociaciones de defensa de los derechos de las personas homosexuales, realizar cambios en el código civil para permitir la equiparación total en derecho de los matrimonios tanto heterosexuales como homosexuales. Sin embargo estos avances legales no significaran nada si no vienen acompañados de medidas educativas para destruir todos los prejuicios que todavía existen en una sociedad mayoritariamente *heterocentrista*. Este cambio social significaría la plena aceptación de la pluralidad y de la diversidad; entender, admitir y respetar que en nuestra sociedad tienen cabida de la misma forma diversas opciones afectivo-sexuales.

Las medidas formativas y de divulgación sugeridas en el párrafo anterior, son favorecer la educación por la igualdad y por la diversidad social para los jóvenes. Para los adultos sería conveniente realizar campañas de sensibilización social en los medios de comunicación y en foros de debate además de trabajar con grupos concretos, como son los representantes sindicales, para mejorar los convenios colectivos. Los medios de comunicación tienen un papel importante y mucha responsabilidad a la hora de combatir la discriminación. La televisión, la radio y la prensa escrita influyen en un grado muy elevado en las actitudes frente a los grupos vulnerables a la discriminación.

En ocasiones resulta difícil probar la discriminación laboral, y muchas personas no se atreven a hacer público su discriminación o denunciar la injusticia por el miedo que supone la pérdida del anonimato y por las consecuencias posteriores al proceso judicial, si lo hubiese. Para contrarrestar esta falta de valor o atrevimiento a la denuncia, es necesario establecer una serie de medidas que apoyen a la víctima como por ejemplo dar protección posterior al juicio a la persona que ha sufrido la discriminación.

Los grupos vulnerables a la discriminación tendrían que tener poder en la toma de decisiones a nivel político. En este sentido hay buenos ejemplos de ello, ya que por ejemplo COGAM o FELTG han participado en las modificaciones del código civil para permitir el matrimonio entre personas del mismo sexo. Por otro lado el sindicato UGT cuenta con estas asociaciones en las campañas para la eliminación de las discriminaciones en el lugar de trabajo.





7. ANEXO

Anexo: **Ley 62/2003 de Acompañamiento a los Presupuesto del 2004**



8. BIBLIOGRAFÍA

1. AA.VV: "La Hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo", Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, 2003.
2. AA.VV: "Informe anual sobre igualdad y no discriminación 2003. Hacia la diversidad. Derechos fundamentales & lucha contra la discriminación", Comisión Europea, Empleo & asuntos sociales, Oficina de publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2003.
3. AA.VV: Jornadas "Jóvenes y sexualidad: algunas situaciones de exclusión" (Conclusiones), Consejo de la Juventud de España, Madrid, 2001.
4. AA.VV.: "Salud y Juventud", Consejo de la Juventud de España, Madrid, 2001
5. Bell, Mark: "Las Familias, parejas e hijos y la Unión Europea, Informe y recomendaciones de ILGA-Europe", ILGA-Europe, Bruselas, 2003.
6. Chacartegui Javea, Consuelo: "Discriminación y Orientación sexual del trabajador", Lex Nova, Valladolid, 2001.
7. de la Rosa Fernández, Ricardo: "Guia per a la negociació col·lectiva sense discriminació", Secretaria de Política Social de la UGT de Catalunya, Barcelona, 2000.
8. Kinsey, Alfred C. et al. "Sexual Behavior in the Human Male" W.B. Saunders, Philadelphia / Bloomington, Indiana University Press,, 1948/1998.
<http://www.kinseyinstitute.org/index.html> [Consulta: 19/01/04]

Información en línea

9. Programa Electoral de Izquierda Unida. Elecciones Generales Marzo 2004, <<http://www.izquierda-unida.es/elecciones2004/elecciones2004/programa24.htm>> [Consulta: 08/04/04]
10. Páginas web de Unión General de los Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO), Confederación Nacional de Trabajo (CNT), Partido de los Socialistas de Catalunya (PSC).
11. Fundación Triángulo: "Informe Derechos y Familia. Matrimonio y Ley de Parejas: Situación Actual", <<http://www.fundaciontriangulo.es/Derechos/Familia/InicioParejas.htm>> [Consulta: 14/04/04]
12. Fundación Triángulo: "No discriminación en el empleo. Nuevas leyes nos protegen" <<http://www.fundaciontriangulo.es/Derechos/Empleo/InicioEmpleo.htm>> [Consulta: 11/02/04]



13. Fundación Triángulo: "Más información sobre la nueva legislación de no discriminación en el empleo"
<http://www.fundaciontriangulo.es/Derechos/Empleo/MasInfoEmpleo.htm>
[Consulta: 30/03/04]
14. Fundación Triángulo: "Historia del movimiento gay y lésbico"
http://www.fundaciontriangulo.es/informes/e_Historia.htm [Consulta: 30/03/04]
15. UGT y FELGT: Convenio de Colaboración entre la Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGT) y la Unión General de Trabajadores de España (UGT), Madrid, 23-06-04.

Textos legislativos

16. Ley 62/2003 de medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, Boletín Oficial de Estado (BOE) 31/12/2003
17. Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
18. Ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja, Diario Oficial Generalitat de Cataluña (DOGC) núm. 2687 - 23/07/1998.

Artículos prensa

19. "Los homosexuales podrán contraer matrimonio en España a partir del 2005". La Vanguardia, 1 julio 2004.
 20. "Queremos casarnos", EL País Semanal, 21 marzo 2004.
 21. "Las primeras niñas con dos madres", La Vanguardia, 17 febrero 2004.
 22. "La adopción se abre a las parejas gays", La Vanguardia, 5 febrero 2004.
 23. "Los homosexuales no denuncian la discriminación laboral por dificultad a probarla", Europa Press, octubre 2003.
 24. "La discriminación agrava los problemas de los homosexuales mayores", El País, 1 Octubre 2003.
- "El mobbing o acoso moral en el trabajo", Nación Gay, 14 Mayo 2003
<<http://www.naciongay.com/editorial/reportajes/1405200317221.asp>> [Consulta: 19/01/04]
25. "El fin de la discriminación de RENFE hacia los gays", 24 Enero 2002
<<http://www.hegoak.com/lab/lab-1.html>> [Consulta: 19/01/04]