

BELGICA

SITUACIÓN DE LOS HOMOSEXUALES EN EL MERCADO DE TRABAJO¹³

Introducción

La Ley del 10 de marzo 2007 prohíbe en Bélgica toda discriminación basada en la edad, estado civil, nacimiento, fortuna, convicción religiosa o filosófica, orientación política, lengua, estado de salud presente o futuro, minusvalía, origen social o en una característica física o genética.

Un estudio para poder analizar si los «gays y lesbianas» son discriminados en el trabajo

Aunque la discriminación basada en la orientación sexual ha sido integrada desde el año 2003 en la “Ley de protección contra la discriminación”, el Centro para la Igualdad de oportunidades y la lucha contra el racismo, encargó un estudio al Departamento de Sociología de la Universidad de Gante, para comprobar si este tipo de discriminación había realmente desaparecido en el mercado de trabajo belga.

Este estudio llamado “Zzip@ work” se ha basado en una encuesta realizada por Internet entre un total de 2.497 homosexuales masculinos y femeninos de una media de edad de 35,5 años, de los cuales 1.814 eran neerlandófonos y 638 francófonos. Un 62% de los participantes en esta encuesta eran de sexo masculino y un 38% de sexo femenino. Un 74% de estos homosexuales tenían al menos un diploma de enseñanza superior y tres personas de cada cuatro eran trabajadores asalariados. Los hombres que ejercían una actividad profesional autónoma o que ocupaban una función dirigente en el seno de la empresa, eran más numerosos que las mujeres. La mayoría de las lesbianas trabajaban para el sector público, mientras que la mayoría de los gays ejercían una actividad profesional en el sector privado.

El análisis se ha centrado principalmente en las experiencias discriminatorias sufridas por los homosexuales en su trabajo y en las consecuencias que han generado a nivel de despido, promoción interna, remuneración, reclasificación profesional, etc.

Conclusiones de la encuesta “Zzip@work”

La mayoría de los participantes masculinos eran solteros y no se habían casado antes. En cambio la mayor parte de las mujeres estaban casadas, pero vivían solas.

¹³ Fte: Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme/discrimination/ orientation sexuelle

Cerca de un 92% de las personas interrogadas de ambos grupos lingüísticos se consideraron exclusivamente homosexual o lesbiana, aunque las mujeres que manifestaron claramente esta tendencia eran menos numerosas que los hombres.

Tres personas de cada cuatro tenían un empleo asalariado a tiempo completo. No obstante, la encuesta ha demostrado algunas diferencias en función del sexo de los homosexuales: Las mujeres que trabajan a tiempo parcial, eran más numerosas que los hombres. En cambio los hombres con una actividad de autónomo eran más numerosos, que las mujeres. Los mayores de 45 años que trabajaban a tiempo completo eran menos numerosos que otros grupos de trabajadores más jóvenes.

No existía una gran diferencia entre ambos grupos lingüísticos.

El estudio permitió revelar que respecto al estatuto profesional, los gays que ejercían funciones dirigentes eran más numerosos que las lesbianas y que su participación en la enseñanza era inferior a la de las trabajadoras de sexo femenino que, solían en gran parte realizar un trabajo de oficina.

Los sectores de actividad de las empresas en las que trabajan los homosexuales eran igualmente diferentes, en función del sexo. La mayoría de las mujeres habían sido contratadas por los sectores de enseñanza, de asistencia sanitaria y de servicios sociales.

La mayoría de los participantes en esta encuesta trabajaban en empresas o sucursales de empresas con más de 50 trabajadores.

Tanto los hombres como las mujeres tenían una edad media de 22,2 años al inicio de su carrera profesional y cuando participaron en la encuesta habían trabajado una media de 13.7 años, para los hombres y 11,4 años, para las mujeres.

La encuesta ha demostrado que la orientación sexual de los trabajadores había tenido un verdadero impacto en su carrera profesional y que había influido igualmente en su decisión a la hora de elegir el tipo de trabajo (para un 30% de ellos), la empresa (un 28% de ellos), el tipo de sector (un 34% de ellos), la situación geográfica de su trabajo (un 31% de ellos), de la creación de su propia empresa (un 8% de ellos). En cambio no se ha registrado ninguna diferencia en este sentido en base al sexo de los sondeados. Los francófonos homosexuales que, debido a su orientación sexual, habían buscado un trabajo en una zona geográfica menos homófoba y que habían creado su propia empresa, eran más numerosos que sus homólogos flamencos.

Los sondeados post-universitarios manifestaron una mayor tendencia a buscar un empleo dónde los gays y lesbianas eran los bienvenidos y estaban totalmente integrados, que los titulares de un diploma de la enseñanza secundaria superior profesional o de la enseñanza superior, de tipo corto.

Los trabajadores de pequeñas empresas que habían considerado la posibilidad de crear su propia empresa para evitar situaciones de homofobia, eran más numerosos que los trabajadores de empresas de mayor tamaño.

Los trabajadores neerlandófonos y los gays y lesbianas mayores habían sido los más afectados por despidos de empresas.

Los hombres que por su orientación sexual habían sido eliminados de la selección de candidatos, eran más numerosos que las mujeres.

Los gays eliminados de una promoción eran más numerosos que las lesbianas. Los trabajadores mayores que habían sido víctimas de esta situación eran igualmente más numerosos que otros más jóvenes.

Los trabajadores mayores y los neerlandófonos eran los que más se sentían afectados por la diferencia de trato en el trabajo por necesidades de la empresa.

Los trabajadores homosexuales mayores que denunciaron un salario inferior que otros trabajadores heterosexuales que ejercían la misma función y tenían las mismas calificaciones, eran más numerosos que los más jóvenes. La encuesta ha permitido destacar una misma tendencia en materia de reclasificación, reasignación o traslado profesional del trabajador.

Los homosexuales post-universitarios y las lesbianas en general que habían adaptado su nivel de formación a su orientación sexual eran más numerosos que otras categorías de personas sondeadas.

De todas las personas que fueron interrogadas, los francófonos se situaron peor que los neerlandófonos, en cuanto a la apertura de su entorno profesional hacia su orientación sexual y en lo referente a las experiencias homófonas en el trabajo.

La orientación sexual había sido menos abordada en las entrevistas de contratación de los homosexuales más cualificados que en las de sus homólogos menos cualificados.

La encuesta ha permitido destacar que el personal masculino de las empresas gozaba de mayor grado de "apertura" a la homosexualidad, que el personal femenino. En cambio la talla de la empresa no influía en este factor de integración. El personal heterosexual altamente cualificado apareció como el menos abierto a la homosexualidad de los trabajadores. Los gays lesbianas interrogados declararon privilegiar un colega directo o con un superior para hablar de su orientación sexual.

Cerca del 60% de los sondeados habían notado un ligero cambio (favorable) de sus relaciones en el trabajo, tras su "coming out" (primer anuncio oficial de su orientación sexual), aunque esta ligera

mejora afectaba más a los hombres, que a las mujeres. Los francófonos que habían notado este cambio eran igualmente más numerosos que los neerlandófonos. En cambio las personas altamente cualificadas no comprobaron generalmente ningún cambio tras su “coming out”. La talla de la empresa, por su parte, no influía en las repercusiones positivas de este anuncio oficial de la orientación sexual.

En cambio, cuando después de su “coming out”, el gay o la lesbiana había sufrido un deterioro del clima de su entorno laboral, sentía una sensación de malestar de cara a sus colegas y superiores jerárquicos.

Más de la mitad de los gays y lesbianas no revelaron su orientación sexual durante la fase de integración en la empresa, y en particular, las lesbianas y homosexuales francófonos que trabajan en grandes empresas.

Un poco menos de la cuarta parte de las personas interrogadas se consideraron víctimas de homofonía implícita o indirecta. La homofobia implícita afectaba regularmente a un 5% de los homosexuales que participaron en la encuesta. Por lo que se refiere a este aspecto de discriminación, la Universidad de Gante no ha registrado ninguna diferencia, ni a nivel de grupo lingüístico, ni a nivel de sexo. La homofobia implícita afectaba sobre todo a los trabajadores de grandes empresas. Los rumores, las insinuaciones y las burlas eran frecuentes. Estas reacciones provenían sobre todo de colegas, superiores directos y de ejecutivos superiores pero nunca de personal de categoría inferior.

La homofobia explícita o directa ha afectado a menos sondeados que a los afectados por la homofobia implícita o indirecta (el 12% de los participantes al cuestionario). Los homosexuales y las lesbianas francófonos afectados por este tipo de discriminación eran más numerosos que sus homólogos flamencos. Esta situación se ha producido mayormente en grandes empresas (a partir de 50 trabajadores). Este tipo de homofobia había afectado particularmente a los sondeados con un diploma de enseñanza secundaria inferior y a los trabajadores mayores de 45 años.

La encuesta ha revelado que, aunque la mayoría de las discriminaciones de homofobia explícita en el trabajo se habían hecho verbalmente, en otros casos se habían producido con amenazas y violencia física, en Flandes, en particular. Este estudio muestra claramente que los colegas, los superiores directos y los directivos eran responsables de esta situación.

El 17% de las personas interrogadas en Flandes y el 33,5% de los sondeados de la Comunidad francesa habían sido testigos de reacciones o de actos homófobos en el seno de la empresa, principalmente los trabajadores mayores de 45 años. Estas discriminaciones habían ocurrido esencialmente en empresas con más de 50 trabajadores.

Cerca de un 20% de los homosexuales que habían sido víctimas de homofobia, se sentían depresivos después de estas manifestaciones discriminatorias, sobre todo los mayores de 45 años. La mitad de este grupo de personas ha declarado haberse sentido furiosa y estresada. Los sondeados francófonos, por su parte, habían manifestado mucho más cólera y angustia, que sus homólogos flamencos y habían decidido ser más prudentes en el futuro.

La forma de discriminación más corriente de la que había sido víctima el gay y la lesbiana en su trabajo era la relacionada con la promoción. Los hombres han sido los más afectados por los diferentes tipos de discriminación, comparado con las mujeres. Los sondeados flamencos, en particular, habían sido apartados de las formaciones profesionales organizadas por las empresas y cobraban un salario inferior, a prestación equivalente. Los trabajadores de empresas que empleaban a menos de 10 trabajadores eran los que menos habían sufrido discriminaciones debido a su orientación sexual.

Los hombres que habían participado en esta encuesta habían sido contratados esencialmente en el sector de la enseñanza y en Oficinas del sector privado. Tanto los hombres, como las mujeres, habían seguido una formación especializada en profesiones intelectuales o en ciencias médicas. Se ha podido desprender que los homosexuales masculinos y femeninos habían elegido un sector profesional regulado de manera estricta que les ofrecía una mayor estabilidad de empleo. La mayoría de los gays y de las lesbianas trabajaban en empresas que empleaban a más de 50 trabajadores.

Aunque el Departamento de Sociología de la Universidad de Gante ha comparado los salarios de los homosexuales con los de los heterosexuales de una misma empresa, en base a la antigüedad, la talla de la empresa y la posición jerárquica de los trabajadores, el estudio no permitió encontrar diferencias salariales en base a la orientación sexual, ni para los hombres, ni para las mujeres homosexuales. No obstante la encuesta permitió deducir que los hombres homosexuales y bisexuales de esta encuesta solían ganar un salario más alto que los de los trabajadores heterosexuales en general, aunque su orientación sexual no había influido en este factor, sino su nivel, su formación, etc. Las lesbianas trabajaban más horas por semana, que sus colegas heterosexuales. Por el contrario, la media del número total de las horas trabajadas por los hombres homosexuales era la misma que la de sus colegas heterosexuales.

Recomendaciones del Departamento de Sociología de la Universidad de Gante a los trabajadores homosexuales, tras los resultados de la encuesta Zzip@work:

- Fomentar la transparencia de la homosexualidad en el trabajo, y ello a todos los niveles. El “coming-out” es a menudo difícil para los trabajadores muy cualificados o para los que ejercen una función elevada. Las mujeres y los gays y lesbianas francófonos tienen muchas más dificultades para hacer este anuncio oficial de su orientación sexual. Los dirigentes de

empresas, los Jefes de servicio, la dirección, etc. deberían tomar la iniciativa de promover la política de integración de estos trabajadores;

- Las necesidades de los trabajadores homosexuales son diferentes de un entorno de trabajo a otro. Los empresarios deberían estimular la tolerancia de los demás trabajadores hacia las minorías sexuales, en asociación con la información facilitada por los propios trabajadores homosexuales de la empresa;
- La denuncia de una discriminación basada en la orientación sexual y el establecimiento de medidas para luchar contra esta discriminación, no deben ser confiados exclusivamente a los trabajadores homosexuales. Los heterosexuales deben participar igualmente. El trabajo debe ofrecer procedimientos flexibles de denuncia, con conservación del anonimato y la confidencialidad de los trabajadores;
- La política de integración de los homosexuales en el mercado de trabajo no está recogida en las campañas de fomento de la diversidad, por lo que debería ser fomentada a través de formaciones, de la publicidad y de la difusión de información;
- La integración de estos trabajadores en los grupos de trabajo y en las redes homosexuales puede representar una plusvalía en el entorno profesional de una empresa puesto que confirma claramente que los gays y las lesbianas tienen su plaza en la misma y que su visibilidad está apoyada por la empresa.