

Guia sindical

per a la no-discriminació

i defensa

dels drets

LGTBI

en l'àmbit laboral



XASI

Xarxa d'Agents Sindicals per a la Igualtat



**GRUP
LGTB**

**Unió General de Treballadors
de Catalunya**

www.ugt.cat

Edita: Secretaria d'Igualtat de la UGT de Catalunya i Grup UGT-LGTB
Correcció lingüística: Magda Gascon
Disseny/maquetació: Juan A. Zamarripa
Dipòsit legal: B 15144-2016

Contingut

1. Introducció.....	5
2. Marc legal.....	7
3. LGTBI a l'empresa.....	13
3.1. Les persones LGTBI.....	13
3.2. Dret a la no-discriminació a la feina. De la igualtat legal a la igualtat real.....	13
3.3. Discriminació i/o assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere a la feina.....	14
4. Eines per a la negociació col·lectiva.....	21
5. Glossari de termes.....	25
6. Més informació i adreces d'interès.....	27

1. Introducció

Amb l'elaboració i difusió d'aquesta guia, des de la UGT de Catalunya pretenem mostrar el compromís inequívoc de la nostra organització sindical en l'eradicació de les desigualtats que pateixen les persones LGBTI –lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals– en el marc de les relacions laborals i, per extensió, a la resta de la societat. Durant l'última dècada s'han fet passes importants en el reconeixement de drets amb l'aprovació de normatives com la Llei 13/2005, que modifica el Codi Civil en matèria de matrimoni, la Llei 3/2007 sobre la rectificació al registre de la menció al sexe de les persones i, recentment, amb l'aprovació de la Llei catalana 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Malauradament, els avenços cap a la igualtat formal aconseguits en matèria legal no han estat acompanyats d'una igualtat real i efectiva. Encara persisteixen prejudicis sobre l'orientació sexual, la identitat i l'expressió de gènere, que continuen sòlidament instal·lats en molts sectors de la societat. Així, malgrat la igualació de drets, encara sobreviuen pràctiques discriminatòries i d'exclusió laboral que situen els membres de les persones LGBTI en una situació de clar desavantatge en l'àmbit laboral.

El paper del sindicalisme aquí és clau per garantir l'efectivitat dels drets que es deriven de la legislació aprovada en aquesta matèria, així com per vigilar les conductes discriminatòries al centre de treball, per a la qual cosa cal que els delegats i les delegades es familiaritzin amb el contingut de les lleis i sàpiguen detectar els recursos que tenen al seu abast per tal d'oferir la millor representació dels companys i les companyes.

La guia que tens a les mans pretén ser una eina útil tant per a la detecció de casos de discriminació i assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, com per a la defensa efectiva de les persones afectades per les pràctiques esmentades. La UGT de Catalunya, com a sindicat de classe i plural, no pot obviar que el que ens identifica com a classe treballadora no és l'origen, el sexe, l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere. Volem que aquest sigui un altre pas més en la representació d'una classe treballadora integradora, conscient de la seva diversitat interna i disposada a defensar els interessos que deriven d'aquesta diversitat.

2. Marc legal

Principal normativa en matèria de no-discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere, especialment en l'àmbit laboral:

Directiva europea 2000/78/CE, que prohibeix la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit del treball i l'ocupació, amb la finalitat que en els Estats membres s'apliqui el principi d'igualtat de tracte.

Constitució espanyola

Art. 14 CE: «Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social». El Tribunal Constitucional va precisar a través de la STC 41/2006 que a «altra condició o circumstància personal o social» s'han d'incloure els motius d'orientació sexual i identitat de gènere.

Art. 18.1 CE: «Es garanteix el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge».

Art. 9.2 CE, insta els poders públics a promoure «les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives», així com perquè remoguin "els obstacles que impedeixen o dificultin la seva plenitud».

Estatut dels treballadors. Modificat per la Llei 62/2003, que recull les pautes per a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte, i que va quedar recollit de la manera següent:

Art. 4.2 c) En la relació laboral, les persones treballadores tenen dret «a no ser discriminades directament o indirecta per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació a un sindicat o no, com també per motius de llengua dins l'Estat espanyol.»

Art. 4.2 e) En la relació laboral, les persones treballadores tenen dret «al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.»

Art. 171 «Es consideren nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions directes o indirectes desfavorables per motius d'edat o discapacitat, o que continguin discriminacions favorables o adverses en l'ocupació, com també en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, per motius de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors a l'empresa i llengua dins l'Estat espanyol.»

«Són igualment nul·les les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa o davant d'una acció judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i de no-discriminació.»

Art. 54.2 g) Pel que fa a l'acomiadament disciplinari, es consideren incompliments contractuals «l'assetjament per causa d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual cap a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.»

Llei 7/2007 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Els empleats i empleades públiques tenen dret al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant la persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral; a la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Es considera així una falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació, entre altres motius, per raó de sexe, així com l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals i la seva legislació de desenvolupament estableixen el deure de l'empresariat d'abordar i gestionar els riscos psicosocials de la mateixa manera que la resta de riscos: identifi-

cant, avaluant, planificant i establint les mesures necessàries per controlar-ne l'eficàcia. Amb l'adopció d'aquestes mesures es poden millorar les condicions laborals i el benestar de les persones treballadores i crear un entorn de treball respectuós amb els drets humans i la dignitat de les persones.

Llei de matrimoni igualitari. Llei 13/2005, per la qual es modifica el Codi Civil en matèria de dret a contraure matrimoni, i a partir de la qual «el matrimoni té els mateixos requisits i efectes quan tots dos contraents són del mateix sexe o de diferent sexe.»

Llei d'identitat de gènere. Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones, que regula els requisits necessaris per accedir al canvi de la inscripció relativa al sexe d'una persona en el Registre civil, quan la inscripció no es correspon amb la seva vertadera identitat de gènere, que també preveu el canvi del nom propi.

Estatut d'Autonomia de Catalunya

Art. 15.2 «Totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'«explotació», de maltractaments i de tota mena de discriminació, i tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.»

Art. 25.3 «Tots els treballadors tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones.»

Llei 11/2014 a Catalunya. Per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Amb relació al mercat de treball (Capítol III), destaquem:

- L'obligatorietat de les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors.

- El deure del Govern de:
 - Impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat i no-discriminació, per mitjà de les mesures de foment pertinents, especialment adreçades a les petites i mitjanes empreses, que han d'incloure el suport tècnic necessari.
 - Impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació a les empreses:
 - Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics.
 - Incorporar a les noves convocatòries de subvenció criteris d'igualtat d'oportunitats.
 - Incentivar els agents socials a fer campanyes divulgatives.
 - Promoure en els espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries.
 - Impulsar l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBI.
- Fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGTBI en el sector públic i el sector privat i d'un distintiu per reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no-discriminació.
- Desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere.
- Impulsar noves formes d'organització i gestió del temps de treball a les empreses i desenvolupar mesures i actuacions adreçades al conjunt del teixit productiu català que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar d'acord amb l'heterogeneïtat del fet familiar.
- Promoure la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball i en la prevenció de riscos laborals, tant en el sector públic com en el privat, en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGTBI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.
- Instar els responsables de la inspecció de treball a informar els òrgans competents dels casos de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que s'hagin produït, s'estiguin produint o hi hagi risc que es produeixin en l'àmbit laboral.
- Impulsar espais de participació i interlocució i promoure campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGTBI i els agents socials corresponents.

Respecte el règim d'infraccions i sancions, l'article 31.3 de la llei estableix: «Qualsevol discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que tingui lloc en l'àmbit laboral, tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, inclòs l'assetjament, constitueix una infracció i ha d'ésser objecte d'investigació i, si escau, de sanció, d'acord amb el procediment i la tipificació establerts per la legislació laboral.»

3. Les persones LGBTI a l'empresa

3.1. Les persones LGBTI

Tot i que no es disposa d'estadístiques que reflecteixin la xifra de persones que declaren ser gai, lesbiana, transgènere, bisexual o intersexual, el cert és que aquest és un nombre elevat, i que aquestes formen part de les nostres famílies, veïnatge, entorn estudiantil i, no cal dir-ho, també del nostre entorn laboral.

El fet que moltes vegades no es declari, especialment a l'entorn laboral, és un fenomen reactiu a les discriminacions que encara persisteixen fruit d'uns estereotips basats en un sistema de societat heterosexual i patriarcal que funciona de la manera següent: dins un sistema binari de sexes amb «homes» i «dones», a cada un d'aquests sexes se li associa un gènere determinat, on:

- A les persones que neixen amb el sexe biològic d'«home» se'ls atorga el gènere masculí amb unes característiques i rols associats, construïts socialment (força, valentia, intel·ligència, etc.).
- A les persones que neixen amb el sexe biològic de «dona» se'ls atorga el gènere femení amb unes característiques i rols associats, construïts socialment (debilitat, tendresa, bellesa, cura familiar i de la llar, etc.).

A partir d'aquesta classificació generalitzada, qualsevol altra variant que no s'ajusti als estereotips de gènere a dalt indicats, patiran prejudicis i discriminacions al carrer, a l'escola i també a l'entorn laboral.

3.2 Dret a la no discriminació a la feina. De la igualtat legal a la igualtat real

Com s'ha indicat a l'apartat referent al marc legal, trobem una àmplia normativa en matèria de no-discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere a l'entorn laboral. A banda d'aquest dret a la igualtat de tracte i no discriminació al treball, també hi ha relacionat:

- El dret a la intimitat i a la pròpia imatge.
- El dret a la confidencialitat de les dades.
- El dret a la salut.

- El dret al treball, l'ocupació efectiva i la promoció.

Tot i l'extensa normativa però, hi ha un desfasament entre la igualtat legal i la igualtat efectiva, especialment al món laboral. Segons un estudi elaborat el 2013 a nivell europeu¹, gairebé un 60% de les persones homosexuals, transsexuals o bisexuals han viscut algun tipus de discriminació o hostilitat a la feina durant els dos últims anys. Un 68% de les persones enquestades trobaven que era més fàcil fer-se visible davant les amistats que al lloc de treball, ja que es percep com un entorn menys segur.

Un altre estudi elaborat per FELGTB² i COGAM a Espanya el 2013, mostra que el 73% de les persones enquestades van patir bromes a la feina, un 47% tracte discriminatori per part de companys/es, un 24% assetjament laboral, un 20% traves en la promoció professional, un 20% traves en l'accés a l'ocupació i un 6% dificultats en oferir serveis als clients i clientes.

Per tant, és molt important promocionar entorns favorables a la visibilitat de l'orientació sexual de les persones treballadores, sempre davant la llibertat i el dret a la intimitat de cada persona. I alhora, treballar des dels sindicats, direcció i plantilla per fer efectiu el dret a la igualtat de tots els treballadors i treballadores a l'empresa, independentment de la seva condició, orientació o identitat sexual.

3.3 Discriminació i/o assetjament per raó d'orientació, identitat i expressió de gènere a la feina

Discriminació directa i indirecta

Quan parlem de discriminació ens hem de referir als dos tipus que existeixen. D'una banda, la discriminació directa que implica el tractament desfavorable a una persona per raó de la seva orientació sexual i/o identitat o expressió de gènere.

Però no tota discriminació implica aquest tracte específic. A vegades, es pot donar el cas de l'establiment d'una normativa, clàusula o decisió aparentment neutra, les conseqüències de la qual situen les persones gais, lesbianes, transgènere, bisexuals o intersexuals en una situació de desavan-

1 *A Question of Trust*, Workplace Pride i ESADE.

2 *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. FELGTB i COGAM.

tatge respecte dels companys i de les companyes heterosexuales. És el que es coneix com a discriminació indirecta.

Gradació de la discriminació

La discriminació múltiple és aquella forma de discriminació en la qual es donen dos o més motius de discriminació. Per exemple, ser dona immigrada, sumat al fet no heterosexual afecta positivament en el grau d'intensitat de la discriminació.

De la mateixa manera, socialment, no està igualment acceptat el fet de la transsexualitat o el transgenerisme amb el de l'homosexualitat. És a dir, la identitat sexual mental no associada a les característiques físiques de la persona –sentir-se del sexe oposat al que s'ha nascut– és rebutjat de manera molt més acusada que tenir orientació sexual homosexual.

Tant és així que, dins el mercat laboral, el grau de discriminació de les persones transsexuals és tan elevat que podem parlar d'exclusió laboral. En concret, les dones transsexuals –i encara més si són immigrades– són les més castigades i excloses del mercat laboral, la qual cosa les aboca en molts casos a la prostitució com a única sortida econòmica.

Discriminacions a l'entorn laboral

En aquest apartat la guia ofereix algunes possibles situacions de discriminació a l'entorn laboral. Cal explicitar, i l'Estatut dels Treballadors és clar en aquest aspecte (art. 17.1), que la discriminació indirecta també és contrària a la llei i, per tant, la inconsciència per part de la direcció empresarial no l'eximeix de responsabilitat en el cas que efectivament la mesura aplicada tingui conseqüències indesitjables per a les persones d'una determinada orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Assetjament

La situació d'assetjament a la feina per raó d'orientació sexual i/o identitat i/o expressió de gènere, implica una certa reiteració d'actituds o comportaments que atempten contra la dignitat de les persones LGTBI, o que intenten generar un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'objectiu de l'assetjament és sotmetre emocionalment i psicològicament la persona assetjada per dificultar el seu accés a la feina, per anul·lar les seves capacitats, obstaculitzar la seva promoció professional o amenaçar la seva continuïtat al lloc de treball.

Les conductes que entrarien en el concepte d'assetjament anirien des de la humiliació, la crítica infundada o l'aïllament social, fins als diversos graus de violència verbal o física. L'assetjament, més enllà d'implicar pràctiques il·legals o il·legítimes, constitueix un veritable risc per a la salut dels treballadors i treballadores i està tipificat com a falta molt greu.

Cal recordar que l'assetjament pot ser:

- Vertical ascendent, quan una persona de nivell jeràrquic superior és atacat per un/a o diversos/es dels/de les seus/seves subordinats/des.
- Vertical descendent, quan una persona de nivell jeràrquic inferior és atacat per un/a o diversos/es treballadors/es que ocupen posicions superiors en la jerarquia de l'empresa.
- Horitzontal, quan una persona és assetjada per un/a o diversos/es companys/es que ocupen el seu mateix nivell jeràrquic.

Equiparació de les unions homosexuals amb les unions heterosexuales

Des de la publicació de la Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi Civil en matèria de dret a contraure matrimoni, les diferents modalitats de convivència en funció del sexe de la parella s'equiparen en drets; de manera que es reconeix el matrimoni entre persones del mateix sexe.

Aquest reconeixement implica la seva translació automàtica a l'àmbit laboral. Així, els treballadors i treballadores en matrimoni amb persones del mateix sexe tenen el dret a:

- 15 dies de permís en cas de matrimoni.
- 2 dies remunerats en cas de malalties greus o hospitalitzacions del o de la cònjuge.
- En definitiva, a tots aquells drets que gaudeixen els matrimonis o parelles de fet i que deriven de la legislació o del conveni pertinent.

Negar a les persones LGBTI algunes o totes les prerrogatives normatives de què gaudeixen històricament les unions heterosexuales suposa una discrimi-

minació directa fonamentada en l'orientació sexual i és contrari a l'Estatut dels Treballadors.

Privacitat de l'orientació sexual i la identitat legal de la persona

Si estiguéssim en un context plenament normalitzat, explicitar la pròpia orientació sexual no tindria cap rellevància; la realitat és que a la societat persisteixen tot un seguit de prejudicis sobre aquesta qüestió. En última instància, revelar o no aquesta dada és una opció personal que pertany a l'àmbit de la privacitat.

L'Estatut dels Treballadors reconeix el dret a la intimitat de les persones treballadores. En aquest sentit:

- L'empresa, en el procés de selecció, no pot preguntar sobre l'orientació sexual o identitat sexual de la persona.
- En cas de treballador/a transgènere, l'empresa ha de custodiar la identitat legal de la persona interessada.

Si no ho fes, l'empresa estaria discriminant la persona treballadora i vulnerant els seus drets.

Transgènere i exclusió laboral. Actuacions a l'empresa

Tal com s'ha apuntat, les persones transgènere pateixen amb més intensitat la discriminació dins el mercat laboral, arribant a l'exclusió laboral. En tractar-se d'un col·lectiu especialment vulnerable requereixen, doncs, una atenció especial de l'actuació sindical en la vigilància i control de les possibles discriminacions per part de l'empresa o dels companys i companyes.

Des de la Llei 3/2007, del 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció al sexe de les persones, els ciutadans i ciutadanes transsexuals poden sol·licitar el canvi de nom al registre civil sense el requisit d'haver passat prèviament per un procés quirúrgic de reassignació de sexe.

Malauradament, en el cas de l'Estat espanyol, la transsexualitat continua rebent la consideració de patologia i es requereix una diagnosi psicològica de disfòria de gènere i un informe mèdic que acrediti almenys dos anys de tractament hormonal per ajustar les característiques físiques al sexe psico-

lògic. Nogensmenys, ja existeixen sentències en el sentit de fer prevaldre aquest últim sobre l'estat de la reassignació de sexe.

En aquest sentit, les empreses han de preveure les situacions d'empleats i empleades que vulguin iniciar el procés de transició o reassignació de sexe, desenvolupant un protocol d'actuació amb les mesures i actuacions que caldrà dur a terme així com tenir clars els drets de les persones interessades.

- És obligació de l'empresa respectar tant el nom com el sexe adquirit independentment de si s'ha conclòs o no el procés de reassignació.
- Durant tot el procés de transició, l'empresa ha d'acompanyar la persona interessada i dur a terme accions i polítiques «antirumors» per evitar que es creï un ambient hostil.
- Tant l'ús de vestuaris com el d'altres dependències de l'empresa que hagin d'estar segregades per sexe s'hauran d'ajustar al sexe psicològic de la persona transsexual i no al de naixement.
- En cas de treballador/a transgènere, l'empresa ha de custodiar la identitat legal de la persona interessada.
- En cap cas, l'empresa es podrà adreçar al treballador o treballadora com si pertanyés al sexe contrari al de la seva identificació.
- També haurà de respectar els dies d'absència per motiu del tractament de reassignació.

Comportaments o ús de roba atribuïda a un altre sexe

Es pot donar el cas que una persona actuï o faci servir una roba que socialment s'atribueixi a un altre sexe. Aquests fets no són motiu de sanció, perquè la roba o l'actitud personal no intervenen en el desenvolupament de les tasques assignades en un acord laboral. A més, la vestimenta en el lloc de treball no està regulada per la legislació.

Es pot recórrer a l'art. 4.2. e) ET, que incideix en aquest aspecte en disposar que en la relació de treball els treballadors tenen dret «al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat [...]». De la mateixa manera, l'art. 8.11 de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (LLISOS) qualifica d'infraccions molt greus «els actes de l'empresari que siguin contraris al respecte de la intimitat i consideració deguda a la dignitat dels treballadors».

Com hem dit, aquests fets no són sancionables. Tot i així, hi ha determinades feines que, per la seva naturalesa, exigeixen una roba determinada per al desenvolupament correcte de les seves funcions. En el cas de conflicte irresoluble per mutu acord de les parts implicades, els i les agents sindicals per la igualtat, la secció sindical o el comitè d'empresa poden interposar una denúncia davant la Inspecció de Treball o bé una demanda judicial per tal que, en darrera instància, sigui un tribunal que determini si aquestes conductes mereixen una sanció de l'empresa cap al treballador o treballadora.

Invisibilització de la persona treballadora mitjançant el trasllat de lloc de treball

L'explicitació de l'orientació sexual, l'adopció d'actituds o vestimentes atribuïdes a un altre gènere, així com el començament d'un procés de reassignació de sexe, poden comportar decisions empresarials tendents a retirar el treballador o la treballadora del seu lloc de treball habitual, principalment si requereix un contacte directe amb la clientela o amb qualsevol altre agent extern de l'empresa.

No cal dir que aquestes decisions suposen una discriminació directa i són contràries al dret:

- Estaria violant l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors sobre mobilitat funcional.
- Si el trasllat es produeix per raons discriminatòries o existeixen indicis clars d'estar en aquesta situació, s'haurà de denunciar el cas a les instàncies judicials pertinents.

VIH i LGTBI. Estigmatització

Les pràctiques empresarials, en els processos d'accés i desenvolupament de l'activitat laboral de les persones treballadores, han d'evitar el discurs discriminatori i que estigmatitza les persones LGTBI en relació al VIH i atribueix prejudicis i estereotips a les persones en funció del seu seroestatus i de la seva orientació/identitat sexual. Avui en dia, ser seropositiu/va és factor clau de discriminació i exclusió del mercat laboral.

Acomiadament discriminatori

A hores d'ara, no cal dir que l'acomiadament d'un treballador o treballadora per raó de la seva orientació sexual, i identitat i/o expressió de gènere és un atemptat contra els drets i llibertats bàsiques recollides a la legislació estatal i autonòmica. Per això, no és permisible de cap de les maneres i la nostra tasca sindical s'orientarà inequívocament a assegurar que aquesta pràctica no es produeixi.

Però, què fer en el cas d'un acomiadament per raó d'orientació sexual?

- En primer lloc, molt probablement, l'empresa evitarà referir-se a l'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere del treballador o la treballadora com a motiu de l'acomiadament, ja que això constitueix una il·legalitat.
- Si tenim prou indicis per pensar que darrere de les causes al·ludides s'amaguen motivacions homòfobes o transfòbiques, s'ha d'impugnar l'acomiadament per via del jutjat social (art. 55.5 de l'Estatut dels Treballadors).
- En el cas que el jutjat percebi la possibilitat d'un acomiadament discriminatori, es produirà una inversió de la càrrega de la prova, correspondrà a l'empresa l'acreditació que la motivació de cessament del contracte és aliena a conculcar, ignorar o impedir els drets fonamentals de la persona.
- En aquest sentit, el treballador o treballadora afectada haurà de provar, com a mínim de forma indiciària, l'existència de l'ànim atemptatori o discriminatori; per això, i com en altres casos de discriminació, es recomana recopilar tots els elements que puguin il·lustrar les sospites sobre l'empresa.

Infraccions i sancions

Respecte el règim d'infraccions i sancions, l'article 31.3 de la Llei catalana 11/2014 estableix: «Qualsevol discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que tingui lloc en l'àmbit laboral, tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, inclòs l'assetjament, constitueix una infracció i ha d'ésser objecte d'investigació i, si escau, de sanció, d'acord amb el procediment i la tipificació establerts per la legislació laboral.»

4. Mesures de negociació col·lectiva

Malgrat que la legislació no deixa massa marge a l'execució de mesures discriminatòries, és recomanable introduir en una eventual negociació de conveni clàusules contra la discriminació que continguin una menció expressa del col·lectiu de treballadors i treballadores LGTBI.

A més, la recent Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya estableix l'**obligatorietat de les empreses d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral**. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els i les representants legals dels treballadors i treballadores.

En aquest sentit, proposem les següents clàusules i possibles temes a introduir en la negociació col·lectiva.

Creació d'un context respectuós. Compromís de l'empresa a vetllar per un entorn de treball lliure de discriminacions.

Exemple de redactat:

- L'empresa es compromet a vetllar pel compliment dels principis de no-discriminació i igualtat de tracte per raons de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, estat civil, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, discapacitat, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua.

Equiparació dels drets de matrimoni i drets de parelles de fet. Equiparació per evitar la desigualtat de drets de les parelles de fet constituïdes legalment en relació amb els drets dels matrimonis.

Exemples:

- Les llicències, permisos, beneficis i ajudes socials i econòmiques previstes en aquest conveni per als matrimonis s'han d'estendre igualment a les parelles de fet legalment registrades.

- En cas d'inscripció de parelles de fet, el matrimoni posterior amb la mateixa persona inscrita no genera nous drets associats.

Llenguatge no sexista i inclusiu en la redacció del conveni. Per tal d'evitar que el llenguatge constitueixi una forma de discriminació i generació de desigualtats a l'empresa.

Exemples:

- L'empresa ha d'utilitzar un llenguatge no sexista tant als canals de comunicació externa com interna, especialment els referents a processos de selecció, formació, promoció i en la descripció de llocs de treball i tasques de la classificació professional, així com en la redacció d'aquest conveni.
- Evitar la referència a les paraules *pare* o *paternitat* i substituir-les per *l'altre progenitor* o *progenitora*.

Tenir en compte les necessitats i drets de les persones transgènere al lloc de treball. Les persones que han iniciat el procés de transició, són habitualment expulsades del mercat de treball. Per començar a normalitzar i fer visible aquestes situacions, és molt important que en el redactat del conveni l'empresa contempli els drets de les persones que es puguin trobar en aquesta situació.

Exemples:

- *Faltes d'assistència derivades del procés de canvi de sexe.* En quantificar i catalogar les causes d'absentisme, no s'han de computar les absències ocasionades per consultes, tràmits o IT relacionades amb el procés de transició.
- *Tractament i nova identitat corporativa.* Encara que legalment no s'hagi produït el canvi de nom, s'ha de tractar la persona interessada amb el nom escollit, creant-li una nova identitat corporativa al treballador o treballadora segons la seva identitat o expressió de gènere. En aquest sentit, s'han de rectificar les bases de dades, targetes corporatives o altra documentació on aparegui el nom de la persona interessada, sempre que el tràmit o document no requereixi el nom legal.
- *Privacitat.* L'empresa ha de custodiar la identitat legal de la persona interessada i només pot ser d'accés per a aquelles treballadores o treba-

lladors que les requereixin per estricta necessitat pel tipus de feina que desenvolupin a l'empresa.

Desestigmatització de les persones LGTBI amb relació al VIH: Proves de detecció amb finalitat d'exclusió laboral. En aquest sentit, i seguint les recomanacions pràctiques de la OIT sobre el VIH/SIDA al lloc de treball, proposem que els convenis col·lectius recullin el següent:

- No s'exigeix la presentació de diagnòstics relatius al VIH a les persones sol·licitants d'un lloc de treball ni a les qui exerceixen una ocupació.

LGTBIfòbia com a risc psicosocial. Incloure la LGTBIfòbia com a risc psicosocial.

Exemple:

- L'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció ha de contemplar els riscos relacionats amb la LGTBIfòbia com a riscos psicosocials.

Reglament sancionador. Es contempla dins el règim sancionador tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra el respecte i la dignitat personal mitjançant l'ofensa, verbal o física, per motiu d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere. Si aquesta conducta es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, aquest fet suposarà una circumstància agreujant.

Es considera falta molt greu l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, així com els actes contraris al respecte a la intimitat i dignitat de les persones.

Exemples:

- Es considera falta molt greu l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, identificable per la situació en què es produeix qualsevol comportament ofensiu verbal, no verbal o físic, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra el respecte i la dignitat d'una persona per la seva condició sexual, la seva orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

- Es consideren infraccions molt greus els actes de l'empresa que siguin contraris al respecte de la intimitat i consideració deguda a la dignitat de les persones treballadores.

Plans d'Igualtat i no-discriminació i protocols d'actuació. S'han d'adoptar plans d'igualtat i no discriminació així com protocols concrets d'actuació.

Exemples:

- S'han d'adoptar plans d'igualtat i no-discriminació a l'empresa que integrin un conjunt de mesures destinades a garantir-hi l'eliminació de tot tipus de discriminacions per motiu de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere.
- S'han d'establir protocols d'actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i per identitat i expressió de gènere.
- S'han d'establir protocols d'actuació davant el canvi de sexe i/o gènere de les persones dins l'àmbit laboral a l'empresa.

5. Glossari de termes³

Sexe. Conjunt de característiques biològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones.

Gènere⁴. Conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones.

Identitat sexual. Sentiment de pertinença a un sexe determinat⁵.

Identitat de gènere. Sentiment de pertinença a un gènere determinat⁶.

Orientació sexual. Tendència d'una persona a sentir atracció sexual per les persones del seu mateix sexe, de l'altre sexe o de tots dos sexes⁷.

Homosexual. Persona que sent atracció sexual per persones del seu mateix sexe.

Heterosexual. Persona que sent atracció sexual per persones de l'altre sexe.

Bisexual. Persona que sent atracció sexual per homes i per dones.

Transgènere. Persona que se sent del gènere contrari a aquell que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques o que no

3 Font: www.termcat.cat

4 En oposició a la tradicional concepció dualista del gènere (home i dona), hi ha teories que defensen l'existència de més de dos gèneres i d'altres que rebutgen el concepte de gènere perquè el consideren una construcció limitadora de la naturalesa humana.

Per bé que socialment s'atribueix el gènere masculí al sexe masculí i el gènere femení al sexe femení, aquests conceptes no són equivalents.

5 La identitat sexual té a veure amb la identificació de les persones amb les característiques biològiques pròpies d'homes i dones, independentment del sexe de naixement, és a dir, de les característiques biològiques de naixement.

6 La identitat de gènere té a veure amb la identificació de les persones amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones, independentment del sexe de naixement, és a dir, de les característiques biològiques de naixement.

7 L'homosexualitat, l'heterosexualitat i la bisexualitat són orientacions sexuals.

s'identifica exactament ni amb un home ni amb una dona, tal com aquests gèneres han estat concebuts tradicionalment⁸.

Transsexual. Persona transgènere que se sent del gènere contrari a aquell que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques⁹.

Transvestit/da. Persona que adopta les maneres externes i una vestimenta i uns complements considerats socialment propis del sexe contrari¹⁰.

Intersexual. Persona que ha desenvolupat de manera natural característiques físiques sexuals pròpies tant dels homes com de les dones¹¹.

Homofòbia. Aversió a l'homosexualitat o a les persones homosexuals.

Gaifòbia. Aversió als gais o homes homosexuals.

Lesbofòbia. Aversió al lesbianisme o a les lesbianes.

Transfòbia. Aversió a la transidentitat o a les persones transgènere.

Bifòbia. Aversió a la bisexualitat o a les persones bisexuals.

8 El terme transgènere va néixer als Estats Units cap als anys vuitanta del segle xx com a reacció a la forma d'origen mèdic transsexual, molt vinculada amb les operacions de canvi de sexe, i està relacionat amb la crítica al sistema binari tradicional home-dona. La forma transgènere volia englobar tot el ventall de persones amb identitats de gènere no normatives o que no s'identifiquen amb el gènere que els va ser assignat en néixer segons les seves característiques biològiques.

9 La forma transsexual té un origen mèdic i s'associa sovint a les persones que s'han sotmès a una operació quirúrgica per modificar el seu cos i poder viure en el gènere que senten com a propi. No tots els transsexuals, però, se sotmeten a aquesta operació ni tots consideren que aquesta via sigui la més adequada.

10 És especialment utilitzat el substantiu masculí (un transvestit), que s'aplica a homes que adopten les maneres i la vestimenta de les dones. La forma femenina (una transvestida), menys usual, es refereix a dones que adopten les maneres i la vestimenta dels homes.

11 Actualment es rebutja la forma hermafrodita amb aquest sentit perquè es considera pejorativa i inexacta.

6. Més informació i adreces d'interès

LGTBI-UGT de Catalunya

Facilitació d'eines que ajudin a vetllar perquè no es produeixin situacions de discriminació en el sí de les empreses, i per a la promoció del coneixement, la sensibilització vers la ciutadania en general i la defensa dels drets LGTBI. El sindicat ofereix atenció personalitzada, orientació i assessorament laboral a les persones LGTBI.

Contacte: lgubi@catalunya.ugt.org – 933298273

Web: www.ugt.cat

Inspecció de Treball

Web: www.empleo.gob.es/itss/web

Seus provincials

ITSS Barcelona

Travessera de Gràcia, 301-311
08025 Barcelona
Tel 934 013 000
Fax 934 593 335

ITSS Girona

Migdia, 50-54
17002 Girona
Tel 972 208 933
Fax. 972 209 785

ITSS Lleida

Riu Besòs,2
25071 Lleida
Tel 973 216 380
Fax 973 204 943

ITSS Tarragona

Av Vidal i Barraquer, 20
43005 Tarragona
Tel 977 218 258
Fax 977 235 825

Generalitat - Assessorament i suport a les víctimes de l'homofòbia, bifòbia i la transfòbia

Si s'ha patit o es pateix algun tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, les persones també es poden posar en contacte amb:

Guia sindical per a la no-discriminació i defensa dels drets LGTBI en l'àmbit laboral

- L'Àrea per a la igualtat de tracte i no discriminació de persones lesbianes, gais, transsexuals i bisexuals que ofereix el Servei d'atenció integral.
- El 012
- El 112 Catalunya (telèfon d'emergències).
- Denúncia de fets contra lesbianes, gais, transgènere, bisexuals i intersexuals

Web: <http://web.gencat.cat/ca/tramits>

Observatori contra l'homofòbia. Oficina atenció víctima LGTBfòbia

Contacte: och.observatori@gmail.com – 932172669

<http://observatori-contra-homofobia.blogspot.com.es>

FAGC Front l'Alliberament Gai de Catalunya

Contacte: fagc.org@gmail.com - 93 217 26 69

Web: www.fagc.org

Casal Lambda

Centre associatiu sense ànim de lucre que ofereix a gais i lesbianes un espai de trobada i orientació.

Contacte: psicologica@lambdaweb.org – 933195550

Web: www.lambda.cat

ATC Llibertat - Associació de transsexuals, intersexuals i transgènere de Catalunya

Servei d'informació sobre temes relacionats amb la transsexualitat, el transgènere i la intersexualitat (sanitat, laboral, situacions de discriminació).

Contacte: atclibertat@yahoo.es – 93 113 08 10

Webs: <http://atclibertad.wordpress.com>

<http://transidentitats.wordpress.com>

FLG Famílies Lesbianes i Gais

Associació de famílies de mares i pares lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals o intersex, que lluiten per la plena equiparació dels drets i deures de les nostres famílies

Contacte: familieslg@familieslg.org – 645 318 860/645 318 860

Web: www.familieslg.org

ACATHI Associació Catalana per a la Integració d'Homosexuals, Bisexuals i Transsexuals Immigrants

Acollida i atenció a les persones immigrants LGTBI, suport psicològic i orientació jurídica

Contacte: acathi@acathi.org – 931931353

Web: www.acathi.org

Fundació Enllaç

Suport a les persones LGTBI que amb independència de les causes –deteriorament per envelliment, malaltia, desarrelament o discriminació– es trobin en situacions de vulnerabilitat, de dependència o d'incapacitació, permanent o temporal.

Contacte: informacio@fundacioenllac.cat – 93 457 37 39

Web: www.fundacioenllac.cat

Guia sindical

per a la no-discriminació

i defensa

dels drets

LGTBI

en l'àmbit laboral



Unió General de Treballadors de Catalunya

amb el suport de



Generalitat de Catalunya
**Institut Català
de les Dones**