

9. LGBTI

DEFINICIÓ I OBJECTIUS

• EN QUÈ CONSISTEIX?

Malgrat l'avanç en la igualació de drets d'aquest en referència a les persones LGBTI portada a terme i la seva rellevància, no comporta una desaparició immediata de prejudicis tradicionals sobre la orientació sexual sòlidament instal·lats en la mentalitat de determinats sectors de la societat, Així doncs, poden sobreviure pràctiques discriminatòries que situïn aquests treballadors i treballadores en una situació de desavantatge en l'àmbit laboral:

- Discriminació a la feina: Que pot ser directa –que implica el tractament desfavorable a una persona per raó de la seva orientació sexual i/o identitat de gènere- o indirecta – es pot donar el cas de l'establiment d'una normativa, clàusula o decisió aparentment neutre, però inconscient, les conseqüències de la qual situen les persones LGBTI en una situació de desavantatge respecte la resta.
- Assetjament: Reiteració d'actituds o comportaments que atempten contra la dignitat de les persones del col·lectiu LGBTI, o que intenten generar un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- Violació de la privacitat: Revelar o no la orientació sexual i/o la identitat de gènere és una opció personal que pertany a l'àmbit de la privacitat i l'empresa no pot preguntar ni intentar esbrinar-ho. En cas d'exigir-ho es podria estar produint una vulneració del dret a l'intimitat.
- Ignorar el sexe psicològic de l'empleat o empleada transsexual: L'empresa té l'obligació de respectar tant el nom com el sexe adquirit independentment de si s'ha conclòs o no el procés de reassignació i actuar en conseqüència per exemple pel que fa a l'ús de vestuaris segregats per sexe.
- Comportaments o ús de roba atribuïda a l'altre sexe: Que una persona actuï o faci servir roba que socialment s'atribueixi a un altre sexe no resulta motiu de sanció en tant que això no intervé en el desenvolupament de les tasques assignades en un acord laboral.
- Invisibilització 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. Aquestes decisions suposen una discriminació directa.
- Acomiadament discriminatori: L'acomiadament d'un treballador o treballadora per raó de la seva orientació i/o identitat sexual és un atemptat contra els drets i llibertats bàsiques recollides a la legislació estatal i autonòmica.

Es per això que cal treballar tant per prevenir aquestes situacions com oferir un marc d'actuació al que el treballador afectat pugui acollir-se en cas que es produeixin i així fer-hi front i aconseguir la seva

desaparició.

- **FINALITAT**

Objectiu general: Protegir els treballadors que són objecte de discriminació per raons d'orientació sexual o identitat de gènere per tal de garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i dels grups en els que s'integren, siguin reals i efectius; facilitar-los la participació i la representació en tots els àmbits de la vida social; i contribuir a la superació dels estereotips que afecten negativament la percepció social d'aquestes persones.

Objectiu específic: En el cas específic del mercat de treball, s'haurà de procurar:

- La igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGBTI.
- El ple exercici de drets de les persones LGBTI.

- **CAL TENIR PRESENT QUE:**

- El 3 de juliol del 2005, Espanya va dur a terme una modificació del codi civil per tal d'establir una igualtat en els requisits i efectes de l'enllaç matrimonial independentment del sexe dels contraents i que comporta per tant, una igualtat envers diferents drets o prestacions que es proporcionen relacionades amb l'àmbit laboral.

PERSONES DESTINATÀRIES

El col·lectiu LGBTI comprèn totes aquelles persones Gais, Lesbianes, Bisexuals, Transgènere i intersexuals. Les mesures però van dirigides a la totalitat de l'empresa doncs es tracta tant de prevenir com de sancionar qualsevol acte o comportament que resulti discriminatori o perjudicial cap a aquests.

COM S'HI ACCEDEIX? I ON CAL ANAR A DEMANAR-HO?

És molt important recollir proves de tot allò que pugui servir per tal de demostrar la discriminació: documentació (en qualsevol format: escrit, audiovisual...), dades de possibles testimonis, etc.

Per altra banda i de manera paral·lela, la persona discriminada ha de posar els fets en coneixement de qui el pugui assessorar, per exemple, els representants legals dels treballadors i treballadores, el sindicat o assessories jurídiques especialitzades en el tema. Sempre es pot contactar amb les associacions LGBTI que tenen serveis d'assessoria que tractaran la qüestió de forma especialitzada i professional o podran derivar convenientment el cas.

Finalment, un cop s'ha estudiat o analitzat la reclamació o denúncia, es pot acudir a la Inspecció de Treball o, segons els casos, directament a Comissaria, al Jutjat o a la Fiscalia.

NORMATIVA:

Les lleis aplicables, en temàtica laboral, són les mateixes per a totes les persones, independentment de la seva orientació sexual o la seva identitat de gènere.

L'Estatut dels Treballadors, com a llei general bàsica aplicable a tots els treballadors.

El Conveni Col·lectiu que regula les relacions laborals en cada sector d'activitat o en cada empresa és la referència legal en qualsevol cas.

La Directiva UE 2000-78 (de 27 de novembre de 2000) relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació, que parla, a més d'altres col·lectius susceptibles de ser marginats o discriminats, dels gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals.

La Directiva relativa al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en el lloc de treball (2006/54/CE), que prohibeix la discriminació dels transsexuals.

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar la homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

PREGUNTES FREQUËNTS:

- **¿Pot una empresa sancionar a un treballador o treballadora que utilitzi roba o es comporti d'una manera que socialment s'adjudica a l'altre sexe?**

Que un home o una dona portin roba o actuïn de manera tradicionalment associada a l'altre sexe (rols de gènere) no hauria de ser motiu de sanció, ja que no està regulat per la legislació.

Hi ha tasques però, que per qüestions sanitàries, higièniques o de seguretat, entre d'altres, exigeixen una roba determinada, com pot ser el cas de les tasques de manipulació d'aliments o el treball en empreses amb productes tòxics.

En cas de conflicte irresoluble per mutu acord dels implicats que afecti directament al treball, la seva organització o la seva productivitat, entre d'altres, ha de ser, en última instància, un tribunal el que determini si aquesta situació es mereixedora o no d'algun tipus de sanció empresarial cap al treballador o treballadora en qüestió.

- **¿Que pot fer un delegat/da o comitè d'empresa si algun treballador o treballadora és discriminat per raó d'orientació sexual?**

Els representants dels treballadors han d'actuar contra qualsevol tipus de discriminació negativa que afecti a un treballador o treballadora de la seva empresa. El cas ha de ser tractat amb la mateixa discreció i eficàcia que tindria qualsevol altre tema. Cal considerar que la discriminació per orientació sexual sobrepasa l'àmbit estrictament laboral, per tant, el representant dels treballadors o l'afectat directament, potser necessitarà recórrer a l'ajuda d'entitats que els puguin assessorar en el seu cas com són els organismes pertinents del sindicat o les associacions LGTBI del seu àmbit.

- **¿Què passa amb l'ús dels vestuaris d'una empresa quan la plantilla compta amb alguna persona transsexual?**

No existeix una resposta clara a aquesta pregunta. El desitjable és que l'empresa busqui una solució per tal de respectar la dignitat de la persona transsexual i, al mateix temps, evitar situacions polèmiques. La opció més raonable es tenir vestuaris mixtes que a més comptin amb espais individualitzats per que qualsevol persona, independentment de la seva identitat de gènere pugui salvaguardar la seva intimitat. No obstant, no hi ha solucions úniques ni automàtiques, y en qualsevol cas, han de sorgir del sentit comú i el respecte.

ON ADRECAR-SE PER MÉS INFORMACIÓ

- **Dins de la UGT:**
 - A la teva Unió o Federació
 - igualtat@catalunya.ugt.org / 93 3298273
 - Més informació de contacte a: www.ugt.cat
- **Administració pública:**
 - Departament de Treball : www.gencat.cat/treball/

TEMES RELACIONATS:

Pla d'igualtat