

Guia Sindical de la Diversitat Sexual en l'Àmbit Laboral



ÍNDEX

PRESENTACIÓ	3
INTRODUCCIÓ	5
ORIENTACIÓ SEXUAL	11
ELS ROLS DE GÈNERE	13
DIVERSITAT LGTB I TREBALL SINDICAL	15
RESPOSTES A DUBTES FREQUENTS	23
EXEMPLE D'UN CAS REAL DE DISCRIMINACIÓ LABORAL	33
NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA, UNA EINA PER AVANÇAR EN DRETS LGTB EN EL MON LABORAL	35
DIES COMMEMORATIUS	39
FONTS	41
ENTITATS LGTB	42

Editat el 2013 per: Secretaria Política Social i del Barcelonès

Coordinadora: Raquel de Haro

Realització: Àmbit LGTB CCOO Catalunya

Col·laboradores: Anna Bonilla, Pau Gàlvez i Laura Urrea

Suport en l'elaboració: Miquel de Toro

Acció Subvencionada per: Ajuntament de Barcelona

Imprès el 2013 per: Service Point

PRESENTACIÓ

Des dels seus inicis, CCOO s'ha identificat com un sindicat de classe, compromès amb la defensa de tots els treballadors i treballadores, sense fer distinció del seu gènere, edat o origen, com tampoc en funció de la seva orientació o identitat sexual.

A CCOO de Catalunya volem ser un sindicat que expressi la diversitat realment existent en el si de la classe treballadora, i volem lluitar, alhora, contra tot tipus de discriminació; per això volem fer visibles les conductes i actituds que discriminen les persones en funció de la seva opció o identitat sexual i que, sovint, s'oculten en el món laboral. En el compromís de treballar per la igualtat de tracte i amb la responsabilitat de combatre l'homofòbia i la transfòbia als centres de treball, la formació hi té un paper fonamental.

Aquesta guia va dirigida a orientar els delegats i delegades sindicals en la seva tasca de defensa dels drets laborals i a donar alguns coneixements sobre la realitat que afecta específicament lesbianes, gais, transsexuals i bisexuals (LGTB). Presenta alguns criteris per afrontar els casos de discriminació vers el col·lectiu LGTB que es poden trobar a les empreses i tracta de donar referències legals i recursos sindicals dels quals es pot disposar amb rigor per poder fer front a situacions i problemàtiques derivades de l'atenció a la diversitat a la feina. En aquest sentit, la negociació col·lectiva és una eina excel·lent per promoure l'accés i la qualitat en l'ocupació i el millor instrument de lluita contra la discriminació i l'assetjament laboral.

Així mateix, inclou un recull de preguntes freqüents amb respostes, amb l'objectiu de ser un recurs informatiu per als representants sindicals, i per al conjunt de l'afiliació. Esperem que la guia que teniu a les mans, resulti útil i interessant per al desenvolupament de la vostra tasca sindical al centre de treball.



INTRODUCCIÓ

La discriminació de la diversitat sexual a la feina

L'àmbit laboral és un espai de socialització fonamental en la vida de les persones i, per tant, el temps de treball és, per la seva quotidianitat i la seva proximitat, una clau vital per fer visible i palesar la igualtat i la dignitat de lesbianes, gais, transsexuals i bisexuals. Les històriques reformes legals conquerides en aquests últims anys han estat imprescindibles per avançar cap a aquests objectius, fins i tot més enllà de l'estricta reconeixement de drets, però, malgrat el que es pugui pensar, no són suficients.

Un dels problemes que se'ns planteja és l'absència de tradició en aquest camp al nostre país. No disposem de prou estudis ni de la formació específica que la temàtica requereix. A més, l'adaptació de les estructures sindicals a l'àmbit LGTB és incipient. Malgrat això, es van fent les primeres passes de treball en aquest àmbit i es van generant sinergies amb l'associacionisme LGTB.

Hi ha dades significatives en estudis realitzats que ens il·lustren aquesta complexitat per poder identificar i, especialment, demostrar els casos de discriminació amb origen en l'orientació sexual o la identitat de gènere. No és res nou: els casos de les dones o les persones immigrants són paradigmàtics.

La intimitat és un argument utilitzat per fer invisible l'afectivitat i la sexualitat de la persona, i, d'altra banda, la dificultat de demostrar la discriminació per motiu d'orientació o identitat condueixen a l'ocultació i a la repressió. D'aquesta manera, es reforça la hipòtesi de la inexistència del problema, que es converteix en estratègia de manera conscient o inconscient no només d'empresaris o responsables de recursos humans, sinó també de representants sindicals, que argumenten que no hi ha homofòbia o transfòbia, atès que no hi ha persones homosexuals, bisexuals o transsexuals.

Mereixen una referència específica les situacions de discriminació que pateixen les persones seropositives, tant aquelles que són portadores del VIH com aquelles que es troben en algun estadi del desenvolupament de la malaltia i es mantenen actives laboralment. El rebuig o l'assetjament al lloc de treball poden ser especialment cruels i cal combatre'ls amb informació sobre els prejudicis i amb contundència envers qualsevol índex de discriminació. Per això és imprescindible que les persones seropositives coneguin els seus drets i els mitjans legals que les emparen.

Els problemes socials no es resolten únicament amb lleis. És fonamental la intervenció sobre el problema. En aquest cas, els actors més qualificats per a aquesta intervenció són els agents socials que actuen en el món del treball: organitzacions sindicals i organitzacions empresarials.

Cal fomentar i continuar treballant perquè les organitzacions empresarials i els sindicats siguin conscients de l'existència de la discriminació per orientació sexual i identitat de gènere, i perquè es posin en marxa mecanismes de formació dels quadres sindicals i empresarials sobre aquests assumptes, amb campanyes de sensibilització, materials divulgatius i d'anàlisi, estudis, formació i tallers que portin als centres de treball la diversitat afectiva i sexual i posin de manifest que, contràriament a la presumpció d'heterosexualitat, hi ha més models d'afectivitat, sexualitat i famílies en el nostre entorn laboral i vital més immediat.

Un altre procés necessari, i molt eficaç, és la creació de grups de treball específics sobre diversitat sexual en el si dels sindicats. A CCOO de Catalunya, tenim un grup de treball, **l'Àmbit LGTB de CCOO**, que aborda aquests temes i serveix com a referent per al conjunt de les estructures del sindicat, tant per a la formació com per a la sensibilització i, especialment, per a la visibilitat, que comença dins de la mateixa organització sindical.

De què parlem quan parlem de discriminació LGTB a la feina?

En la nostra societat existeix l'homofòbia i la transfòbia, fets dels quals parlarem més endavant. Aquestes fòbies també són identificables en el món laboral.

Els casos genèrics de discriminació es produeixen quan:

- Aquestes persones són rebutjades quan sol·liciten una feina, són discriminades en l'accés a la formació i la promoció professional o són víctimes d'acomiadaments no justificats.
- Aquestes persones són invisibles i no s'atreveixen a "sortir de l'armari" per por a ser discriminades en la promoció de la seva carrera professional.
- Les persones LGTB s'autoexclouen de llocs de treball en aquells sectors de producció i empreses que són considerats homòfobs o proclius a ser-ho. Aquest fet es produeix quan gais, lesbianes, transsexuals o bisexuals ja no van a les entrevistes de treball perquè creuen que no acceptaran la seva candidatura a causa de la seva orientació sexual, o no es presenten a un concurs per ascendir perquè parteixen del mateix raonament.

- Aquestes persones són víctimes d'actes d'assetjament homòfob en què existeix una agressió de tipus verbal o físic, o quan es vulnera la seva dignitat mitjançant comportaments intimidadors, hostils o ofensius.
- Aquestes persones no gaudeixen dels mateixos permisos que les persones heterosexuales: per exemple, de paternitat, per tenir cura de la parella malalta o per mort o supervivència, o prestacions de l'assegurança de vida i d'assistència sanitària per a treballadors i treballadores i els seus familiars.

Conceptes previs

La identitat sexual de les persones es compon de cinc elements ben diferenciats, tot i que sovint es confonen per manca d'una informació clara: el sexe, la identitat de gènere, el rol de gènere, l'orientació sexual i les pràctiques sexuals. Aquestes característiques de la identitat de la persona constitueixen variables independents.

Encara que hi ha combinacions més freqüents que d'altres, totes les combinacions són possibles. Algunes són majoritàries, d'altres no, però igual de vàlides i viscudes. Així, ens han fet creure que una persona que neix amb vagina serà una dona, tindrà determinades actituds femenines i se sentirà atreta sexualment pels homes. Aquesta és només una possibilitat, la més comuna, però no l'única. Si aquesta mateixa persona amb genitals femenins es considera un home i viu com a tal, ens trobarem davant un home transsexual amb genitals femenins, que potser estima altres homes transsexuals homosexuals o les dones transsexuals heterosexuales.

Al principi sembla complicat, però tot plegat és molt simple: ni la biologia ni la cultura ens haurien de condicionar a l'hora de viure. Néixer amb uns determinats genitals no ens obliga a comportar-nos d'una determinada manera ni a sentir-nos atrets per unes determinades persones: podem ser homes considerats poc masculins, dones que estimem altres dones, homes amb genitals femenins... Res no està escrit! L'únic problema és la discriminació. La societat patriarcal imposa uns determinats comportaments i espera que tothom els compleixi. Si ets un home, no pots fer segons què, com per exemple jugar a nines o estimar altres homes. La solució és lluitar contra aquesta discriminació.

Presentar aquests conceptes als joves, les famílies, els companys i companyes de feina, etc., pot ser complex. Un símil que pot ajudar a entendre-ho és la imatge d'un prisma. Una persona és un prisma que està format per un gran nombre de cares, totes importants i independents. Podem presentar cada cara com una característica de la identitat de la persona.

Sexe biològic: consta d'uns caràcters primaris, com els testicles i els ovaris, i uns de secundaris, com la barba i els pits. Hi ha persones amb caràcters sexuals d'ambdós sexes: es tracta dels intersexuals i formen part de la diversitat biològica humana.

Identitat de gènere: la pertinença a un gènere és una forma d'expressar-se i definir-se: ser home o ser dona i desitjar viure com a tal.

Orientació sexual: fa referència a l'objecte del desig sexual.

Rol de gènere: el conjunt de valors transmesos culturalment que estableixen el desig, l'afectivitat, les fantasies i la conducta sexual de cada persona.

Pràctiques sexuals: les pràctiques sexuals que cadascú preferim dur a terme durant una relació sexual. No estan determinades pel rol de gènere ni per l'orientació sexual.

El sexe biològic, la identitat de gènere, els rols de gènere, l'orientació afectivo-sexual i les pràctiques sexuals són variables independents.

Per “sortir de l'armari” entenem l'acte mitjançant el qual la persona homosexual reconeix públicament davant els altres la seva pròpia sexualitat.

Per poder denunciar discriminació per raons d'orientació sexual ens podem trobar amb una dificultat afegida si la persona que denuncia no ha sortit de l'armari. Fer visible, el que potser fins en aquells moments la persona afectada havia decidit no fer, pot ser traumàtic.

Ningú no pot obligar gais i lesbianes a callar, però tampoc a dir que ho són.

Què és l'heterosexisme?

Habitualment es parla sense tenir en compte l'existència de persones lesbianes i gais. Es dona per fet, sense qüestionar-ho, que la norma a seguir és l'heterosexualitat, és a dir, que tothom ha de ser heterosexual. Això s'anomena *presumpció universal d'heterosexualitat*, o *heterosexisme*. És una manera de violència simbòlica, segons la defineixen els sociòlegs.

Què són l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia?

Homofòbia és el nom que reben les conductes de condemna i rebuig de l'homosexualitat, tant si van dirigides contra gais com si van dirigides contra lesbianes (tot i que en aquests casos ens hi podem referir amb el terme específic de **lesbofòbia**). L'homofòbia és un fenomen antic que pot tenir moltes cares: institucional, social, violència física, assetjament escolar, etc. Malgrat els avenços legals i el suport social, encara persisteix un clima d'homofòbia contra el qual s'ha de continuar lluitant.

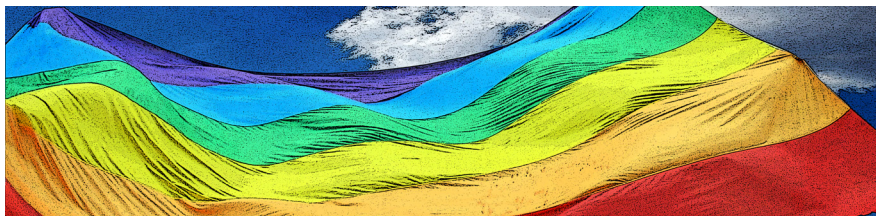
Moltes persones aprenen a privar-se d'expressar la seva pròpia orientació amb naturalitat i a menystenir les seves capacitats i drets. D'això en diem homofòbia interioritzada, i es pot expressar de moltes maneres, que poden anar des de la baixa autoestima fins als comportaments violents i masclistes.

Si el rebuig es produeix cap a persones transsexuals, aleshores s'anomena **transfòbia**.

Què és la serofòbia?

Encara no hi ha una definició per part de l'OMS, però es pot considerar que és l'estigma, el rebuig i la discriminació que pateixen les persones amb VIH en els diferents àmbits de la seva vida. Aquestes pràctiques, generalment, estan basades en una por irracional vers les persones que conviuen amb el VIH, negant tot tipus de contacte amb elles. Aquesta por no té cap justificació científica pel que fa al risc de transmissió del VIH a tercers.

Aquestes pràctiques tenen un efecte negatiu i devastador en el benestar i la qualitat de vida de les persones seropositives.



L'ORIENTACIÓ SEXUAL

Què és l'homosexualitat?

És l'orientació sexual de les persones que se senten atretes afectivament i sexualment per persones del mateix sexe i gènere. Als homes que se senten atrets per altres homes se'ls coneix com a gais i a les dones a les quals els atrauen altres dones se les anomena lesbianes. A les persones que senten atracció per tots dos sexes se les coneix com a bisexuals. Aquestes categories, com qualsevol classificació dels éssers humans, no són absolutes, sinó una variable que no en determina d'altres en la condició de les persones.

Per què hi ha diverses orientacions sexuals?

Hi ha diferents teories d'ordre molt divers: psicològiques, endocrinològiques, neuroanatòmiques, genètiques, etc. Però cap no és científicament concloent. L'orientació sexual no la tria l'individu, no és modificable ni, no cal dir-ho, s'encomana. És una forma de ser de l'individu, com qualsevol altra diversitat humana. El més natural per als gais i les lesbianes és ser gais i lesbianes, igual que per als heterosexuals ho és l'orientació heterosexual. Demanar a les persones que es comportin de forma contrària a la seva natura, és a dir, a la seva orientació sexual, és posar en greu perill la salut i l'equilibri psicològic d'aquestes persones.

L'orientació sexual és involuntària, no es pot modificar ni tampoc es transmet, encara que hi ha persones que descobreixen la seva orientació gai o lèsbica en diferents etapes de la seva vida. La majoria comença a fer-ho durant la infància i l'adolescència. No es tracta d'un descobriment d'avui per demà, sinó que és un procés de coneixement que sol desenvolupar-se en les etapes següents: sentiment de diferència, sorpresa davant aquesta diferència, presa de contacte social i acceptació de la pròpia orientació. Aquestes etapes són una abstracció, ja que són variables segons els individus.

Fem números?

El nombre en realitat és irrellevant. Els drets i els respectes no només serveixen per a les majories. No obstant això, els estudis més fiables parlen que ascendeixen a aproximadament entre un 5% i un 10% de la població. Relacions d'homes entre ells o de dones entre elles n'hi ha hagut en totes les cultures, en totes les èpoques i en totes les regions del planeta. Cada cultura les ha interpretades de manera diferent, tal com s'ha fet amb les relacions sexuals en general.

L'homosexualitat és una malaltia?

No, cap associació mèdica, psicològica o psiquiàtrica la considera com a tal. L'Organització Mundial de la Salut (OMS) també la va retirar l'any 1992 de la llista de malalties conegudes. Justament, en commemoració d'aquest fet històric, se celebra el 17 de maig com el Dia Internacional contra l'Homofòbia.

Malauradament, encara queden algunes persones que propugnen que l'homosexualitat és un desordre que es pot curar amb teràpia. Aquesta teràpia és un greu atemptat per a l'equilibri psicològic de les persones LGTB —en certs casos s'arriben a utilitzar fins i tot electroxocs.

L'homosexualitat és una qüestió exclusivament sexual?

No. És una qüestió afectiva, de sentiments i de comportaments. L'amor no està reservat per als heterosexuals ni el sexe per als homosexuals. Les famílies són tan diverses com diversa és l'afectivitat.



ELS ROLS DE GÈNERE

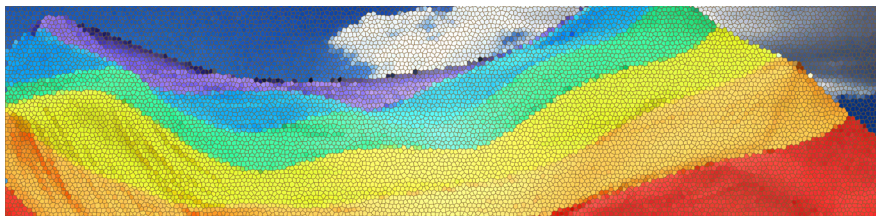
Els rols de gènere són aquell conjunt de valors que es transmeten culturalment i que estableixen els diferents comportaments i les activitats pròpies d'homes i de dones. Aquests valors i actituds són diferents en cada societat. S'inculquen als infants des que neixen. S'assumeixen i es mantenen gairebé sense que ens n'adonem. En contraposició amb aquesta visió tradicionalista, no tothom segueix aquestes pautes preestablertes.

Com es distingeixen les lesbianes i els gais?

No hi ha característiques que els distingeixin dels altres. Per això molta gent parla dels homosexuals com si mai n'hi pogués haver arreu. Ni tots els gais són "efeminats" ni totes les lesbianes són "camioneres". Hi ha gais molt masculins, i lesbianes molt femenines. La "ploma", tant en homes com en dones, no és exclusiva del col·lectiu homosexual.

Què és la transsexualitat?

Transsexual és la persona, tant pot ser dona com home, que té el cos d'un sexe diferent del gènere amb què se sent identificat. No té a veure amb l'orientació sexual, sinó amb la identitat de gènere. No s'ha de confondre amb el transvestisme, que és més aviat una qüestió de preferència de vestuari, però no expressa la identitat de gènere de la persona. Tant els transsexuals com els transvestits poden ser homes o dones, heterosexuals, homosexuals o bisexuals.



DIVERSITAT LGTB I TREBALL SINDICAL

En el marc de l'empresa podem trobar la discriminació de manera tant directa com indirecta, tractant les persones gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals de manera menys favorable que una altra persona en una situació comparable.

Les situacions més freqüents de discriminació:

- La negació d'un lloc de treball.
- L'acomiadament injustificat.
- L'assetjament per part de l'empresa.

Per assetjament s'entén tota aquella conducta no desitjada relacionada amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

S'ha de tenir en compte que molts cops s'utilitza l'assetjament i la pressió al treballador o treballadora perquè marxi de l'empresa, i així consti com a renúncia voluntària del lloc de treball, atesa la impossibilitat per part de l'ocupador o ocupadora de justificar el motiu real de l'acomiadament.

L'empresa també pot discriminar la persona gai, lesbiana o transsexual d'una manera directa, negant-li drets reals o beneficis socials dels quals sí que gaudeixin les parelles del mateix sexe, com ara el permís per matrimoni, l'excedència per adopció, el permís per malaltia de la parella...

També es pot discriminar de manera indirecta, quan un reglament o una decisió de l'empresa, aparentment de tipus neutre, pot ocasionar un desavantatge a una persona respecte d'una altra a causa de l'orientació sexual. Així per exemple, serien casos de discriminació indirecta per raó sexual els problemes dels viatges promocionals, és a dir, que les parelles homosexuals no puguin viatjar juntes i en

canvi les parelles heterosexuales sí. Un altre exemple il·lustratiu és el dels premis, que no es concedeixin a persones que pertanyin al col·lectiu LGTB.

També hi ha altres formes més encobertes de discriminar en el lloc de treball: negant millores laborals i salarials, ascensos, promocions, formació, etc., i tots els beneficis que, per ser obtinguts, necessitin criteris subjectius, cosa que serveix a l'empresa de coartada i pot fer més subtil la discriminació.

El sector sanitari ens serveix per il·lustrar una discriminació clàssica per raó d'orientació sexual. Sovint, el col·lectiu LGTB es troba que, amb l'argument camuflat sota el paraigua dels riscos laborals, és tractat de manera discriminatòria quan es parla de les persones homosexuals en general com a grup de risc de transmissió del VIH. Si el lloc de treball no presenta risc de contagi, no es pot exigir la prova de detecció del virus, ja que es tracta d'una qüestió que pertany a la intimitat de les persones.

D'altra banda, cal recordar que les mesures de prevenció s'han d'aplicar igual a tothom, a homosexuals i a heterosexuales: totes i tots estem exposats al risc de contraure el VIH.

A les empreses són habituals els acudits sobre gais i lesbianes, i també utilitzar termes com *maricón* i *bol·lera* com a insults. Constantment es parla sense tenir en compte la possibilitat que hi hagi presents persones del col·lectiu LGTB i que, amb aquest comportament i, possiblement, amb aquestes faltes de respecte, se'ls feix profundament.

Elements jurídics

L'ordenament jurídic espanyol prohibeix la discriminació en el lloc de treball. L'empresa no pot perjudicar cap treballador i treballadora en les seves relacions laborals basant-se en elements extralaborals, com és el cas de l'orientació sexual. Només es poden considerar factors com ara ser eficient a la feina, la qualificació professional, etc.

Legislació sobre els drets a la dignitat de la persona: els comportaments d'assetjament constitueixen una agressió, no només contra el dret a la igualtat i la prohibició de discriminació, sinó contra els drets a la dignitat de la persona.

La **Constitució espanyola** és molt clara en aquest aspecte quan reconeix com a dret fonamental el dret d'igualtat i la prohibició de discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social, sense que l'àmbit laboral en sigui una excepció.

Dels drets i dels deures fonamentals

Article 10

1. La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social.

2. Les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal dels Drets Humans i els tractats i els acords internacionals sobre aquestes matèries ratificats per Espanya.

Drets i llibertats

Article 14

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.

Article 15

Tothom té dret a la vida i a la integritat física i moral, sense que, en cap cas, ningú no pugui ser sotmès a tortura ni a penes o tractes inhumans o degradants. [...]

1. Es garanteix el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar, i a la pròpia imatge.
2. El domicili és inviolable. No s'hi podrà entrar ni fer-hi cap escorcoll sense el consentiment del titular o sense resolució judicial, llevat del cas de delictes flagrants.
3. Es garanteix el secret de les comunicacions i, especialment, de les postals, telegràfiques i telefòniques, excepte en cas de resolució judicial.
4. La llei limitarà l'ús de la informàtica per tal de garantir l'honor i la intimitat personal i familiar dels ciutadans i el ple exercici dels seus drets.

Article 18

1. Es garanteix el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
2. El domicili és inviolable. No s'hi podrà entrar ni fer-hi cap escorcoll sense el consentiment del titular o sense resolució judicial, llevat del cas de delictes flagrants.
3. Es garanteix el secret de les comunicacions i, especialment, de les postals, telegràfiques i telefòniques, excepte en cas de resolució judicial.
4. La llei limitarà l'ús de la informàtica per tal de garantir l'honor i la intimitat personal i familiar dels ciutadans i el ple exercici dels seus drets.

El Codi penal

Títol primer. De la infracció penal.

Capítol IV. De les circumstàncies que agreugen la responsabilitat criminal.

Article 22.4

Cometre el delictes per motius racistes, antisemites o altre tipus de discriminació referent a la ideologia, la religió o les creences de la víctima, l'ètnia, la raça o la nació a la qual pertanyi, el seu sexe, orientació o identitat sexual, la malaltia que pateixi o la seva discapacitat.

Circumstància 4a de l'article 22 redactada per l'apartat segon de l'article únic de la LO 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la LO 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal (BOE de 23 de juny). Vigència: 23 de desembre del 2010.

Títol XXI. Delictes contra la Constitució.

Capítol IV. Dels delictes relatius a l'exercici dels drets fonamentals i llibertats públiques.

Secció 1a dels delictes comesos amb motiu de l'exercici dels drets fonamentals i de les llibertats públiques garantides per la Constitució.

Article 510

1. Els que provoquin a la discriminació, l'odi o la violència contra grups o associacions, per motius racistes, antisemites o altres referents a la ideologia, la religió o les creences, la situació familiar, la pertinença dels seus membres a una ètnia o raça, el seu origen nacional, el seu sexe, orientació sexual, malaltia o minusvalidesa, seran castigats amb la pena de presó d'un a tres anys i multa de sis a dotze mesos.

2. Seran castigats amb la mateixa pena els que, amb coneixement de la seva falsedat o temerari menyspreu cap a la veritat, difonguin informacions injurioses sobre grups o associacions en relació amb la seva ideologia, religió o creences, la pertinença dels seus membres a una ètnia o raça, el seu origen nacional, el seu sexe, orientació sexual, malaltia o minusvalidesa.

L'Estatut d'autonomia de Catalunya també és clar a l'hora d'establir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, lliures de tota mena de discriminació i amb dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal.

Capítol I. Drets i Deures de l'Àmbit Civil i Social

Article 15. Drets de les Persones

1. Els ciutadans de Catalunya són titulars dels drets i els deures reconeguts per les normes a què fa referència l'article 4.1.
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.
3. Els drets que aquest Estatut reconeix als ciutadans de Catalunya es poden estendre a altres persones, en els termes que estableixen les lleis.

Article 25. Drets en l'Àmbit Laboral

[...]

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.

[...]

L'Estatut dels treballadors estableix: "S'entendran 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 raó d'orientació sexual."

Article 4.e de l'Estatut dels treballadors

Els treballadors tenen com a dret bàsic la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant d'ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant de l'assetjament per raó d'orientació sexual.

Llei de prevenció de riscos laborals: els comportaments assetjadors constitueixen un perjudici per a la salut laboral dels treballadors, ja es tracti d'assetjament psicològic o físic per part de l'empresari o dels companys i companyes. És obligació de l'empresari garantir la salut laboral en l'empresa segons la LPRL. Això implica que els comportaments d'assetjament donen lloc a una problemàtica de salut d'origen laboral.

Els comportaments d'assetjament per part de companys i companyes constitueixen una infracció laboral a càrrec de l'assetjador que és, en conseqüència, susceptible de sanció per part de l'empresari, per tal de fer palès el seu rebuig a aquest tipus de comportaments.

La Directiva europea contra la discriminació en el lloc de treball, destaca que hi ha moltes formes de discriminar:

- La discriminació directa.
- La discriminació indirecta.
- L'assetjament, sexual o no sexual, de l'empresari o empresària i dels companys o companyes.

S'entenen per discriminatoris els comportaments que afecten les següents qüestions:

- Les condicions d'accés a la feina, inclosos els criteris de selecció i les condicions de contractació, sigui quin sigui el sector d'activitat i en tots els nivells professionals, inclosa la promoció.
- L'accés a tots els tipus i nivells d'orientació professional, formació professional i reciclatge professional, inclosa l'experiència laboral pràctica.
- Les condicions de feina i de treball, incloses les d'acomiadament, així com les de retribució.
- Dret a la reducció de jornada per raó de cura de fills o filles menors de 12 anys i a l'acumulació del permís de lactància.
- Dret a gaudir d'excedències per a la cura d'infants i familiars.
- Permisos de maternitat i paternitat per naixement o adopció de fills o filles en el cas de parelles del mateix sexe.
- Permisos de matrimoni entre persones del mateix sexe.

Legislació sobre el dret a la intimitat: es troba protegit com a dret fonamental, tant en la Constitució espanyola, en l'article 18.1, desenvolupat per la Llei orgànica 1/1982, reguladora del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge, com en l'Estatut d'autonomia de Catalunya, en l'article 4.1.

Es tracta d'un dret amb un vessant laboral clar, regulat en l'**article 4.e de l'Estatut dels treballadors**, que dedica una atenció especial a l'orientació sexual, ja que estableix com a dret el respecte a la intimitat, inclosa la protecció davant de l'assetjament per raó d'orientació sexual.

ACCIÓ SINDICAL VERS LA DISCRIMINACIÓ PER RAÓ D'ORIENTACIÓ I IDENTITAT SEXUALS

La Confederació Europea de Sindicats (CES-ETUC) se situa en la primera línia a l'hora de defensar els drets humans, els drets sindicals i la igualtat per a tots els treballadors i treballadores. El seu compromís abasta també la igualtat de tracte, el respecte i la dignitat dels treballadors i treballadores lesbianes, gais, bisexuals i transsexuals (LGBT).

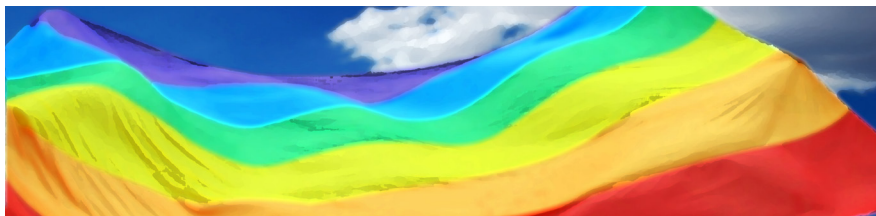
La Unió Europea ha establert un marc legal per protegir els treballadors i treballadores que són objecte de discriminació per raons d'orientació sexual o identitat de gènere. En aquest sentit, s'han adoptat ja dues directives d'obligat compliment per a tots els estats membres: la **Directiva marc per a la igualtat de tracte en l'ocupació** (2000/78/CE), que inclou l'orientació sexual entre els motius de no-discriminació, i la **Directiva relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en l'ocupació** (2006/54/CE), que prohibeix la discriminació dels transsexuals. No obstant això, tot i que és cert que l'adopció d'una sèrie de lleis eficaces contra la discriminació constitueix una eina essencial per acabar amb el tracte injust, les lleis, per si mateixes, no són suficients.

Alguns estudis han mostrat, però, que no hi ha prou informació o consciència en la població en general tant de la discriminació dels col·lectius LGTB com de les normatives que els emparen dins de la Comunitat Europea. La igualtat relacionada amb l'orientació sexual i la identitat de gènere s'ha convertit en els últims anys en una qüestió de prioritat per a molts organismes sindicals. Els drets de les persones LGTB constitueixen drets laborals defensats pels sindicats, perquè formen part dels drets humans i són un punt clau per a l'acció sindical.

La participació, l'organització i l'afiliació dels treballadors i treballadores LGTB ajuden a enfortir i enriquir el sindicat i la capacitat de representació de tota la base afiliativa així com de la totalitat dels treballadors i treballadores. Les estructures del sindicat dins de les empreses (les seccions sindicals, els delegats i delegades sindicals) som el suport al qual pot recórrer en una empresa la persona discriminada per raons d'orientació sexual. Les persones que representen el conjunt de treballadors i treballadores, han d'entendre i acceptar que la discriminació contra les persones gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals existeix, i que afrontar-la exigeix responsabilitat.

Les persones d'aquest col·lectiu han de poder confiar en la tasca i l'ètica de la representació legal dels treballadors i treballadores, per poder confiar en la discreció i el sigil professional per parlar obertament de la seva orientació sexual, si aquest fos l'origen de la discriminació. És important entendre i distingir la diferència entre aquest tipus de discriminació per orientació sexual de la de caire purament sexual.

Per tant, és necessari que es pugui garantir la comunicació amb la representació sindical, amb totes les garanties. Això vol dir que ha de ser lliure, sense prejudicis ni discriminacions, i respectuosa, amb la confidencialitat necessària per poder construir la confiança que conduirà, si escau, a la denúncia de la situació viscuda.



RESPOSTES A DUBTES FREQUENTS

1. Quines lleis regulen els drets de gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals en l'àmbit laboral?

Les persones gais i lesbianes, bisexuals o transsexuals no tenen uns drets específics reconeguts per la legislació estatal o autonòmica en vigor. Les lleis aplicables, en temàtica laboral, són les mateixes per a totes les persones, amb independència 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 i, després, el conveni col·lectiu, que regula les relacions laborals en cada sector d'activitat o en cada empresa, són la referència legal en qualsevol cas.

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

En la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, i prenent com a base jurídica l'article 13 del Tractat de la Comunitat Europea i les dues directives de l'any 2000, es reforma l'Estatut dels treballadors i també s'estableix, en l'article 36, la inversió de la càrrega de la prova, amb aquest redactat: "En aquells processos de l'ordre jurisdiccional civil i de l'ordre jurisdiccional contenciós administratiu en què de les al·legacions de la part actora es dedueixi l'existència d'indícis fundats de discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual de les persones respecte de les matèries incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta, correspon al demandat l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i la seva proporcionalitat."

2. L'empresa pot preguntar quina és l'orientació sexual d'un treballador o treballadora?

No. L'orientació sexual o la identitat de gènere de cada persona pertany al seu àmbit de major privacitat i, per tant, no afecta en absolut al desenvolupament de les seves tasques com a treballador o treballadora ni incumbeix l'empresa.

3. Pot adoptar l'empresa alguna decisió respecte al treballador o treballadora o al seu lloc de treball tenint en compte la seva orientació sexual?

No. Les decisions de l'empresa sobre un treballador o treballadora, siguin del tipus que siguin, s'han de fonamentar en les aptituds laborals de la persona i mai en la seva orientació sexual o identitat de gènere. Qualsevol conducta discriminatòria en aquest sentit podria donar lloc, fins i tot, a actuacions penals contra l'empresa.

4. En cas d'adopció, les persones homosexuals tenen dret a excedència?

La normativa laboral aplicable actualment permet l'excedència per adopció a qualsevol persona, independentment de la seva orientació sexual. Recordem que en aquest moment poden adoptar persones de manera individual, matrimonis, tant formats per persones del mateix sexe com de sexe diferent, i parelles de fet.

Pel que fa a una parella de fet homosexual serà una de les dues persones que la compon qui podrà adoptar i, per tant, qui podrà demanar aquesta excedència. Per tant, només té dret el pare o la mare legal de l'adoptat. Aquesta discriminació afecta també en casos de malaltia de l'infant, en què només qui exerceix legalment la tutela té el dret a permisos o llicències retribuïts.

5. Tenen dret a reducció de jornada o dies lliures si la seva parella està malalta o ingressada en un centre mèdic?

Les disposicions que afecten les parelles constituïdes en matrimoni són aplicables a qualsevol matrimoni, independentment de si el formen un home i una dona, dues dones o dos homes.

Pel que fa a les parelles de fet, tant heterosexuals com homosexuals, s'ha d'acudir en cada cas al conveni col·lectiu, que regula les relacions laborals en cada sector d'activitat de l'empresa en què treballa la persona per comprovar si reconeix aquests drets a les persones que han optat per aquesta forma de convivència.

6. Les persones homosexuals tenen dret als quinze dies de permís si formen una parella estable?

Pel que fa a les unions o parelles de fet, tant heterosexuals com homosexuals, s'ha d'acudir en cada cas al conveni col·lectiu que regula les relacions laborals en cada sector d'activitat o a l'empresa en què treballa la persona per comprovar si reconeix aquest dret a les persones que han optat per aquesta forma de convivència.

7. Les persones homosexuals tenen dret als quinze dies de permís si contrauen matrimoni?

Si la parella estable adopta la forma de matrimoni aquest dret està reconegut en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

En el cas d'una parella de fet que es constitueix legalment com a tal, és a dir, com a "unió de fet" (seguint el que estableix la legislació que pugui estar en vigor en la seva comunitat autònoma), dependrà del conveni col·lectiu que regula les relacions laborals en cada sector d'activitat o a l'empresa en què treballa la persona per comprovar si reconeix aquest dret.

8. Com es constitueixen i reconeixen legalment les unions o parelles de fet?

La majoria de les comunitats autònomes han legislat sobre les formes de convivència que anomenem unions de fet o parelles de fet. També hi ha registres municipals de parelles de fet. En cada cas, en cada territori, la forma d'acreditar l'existència, constitució o inscripció d'una parella de fet pot variar. Així en algun cas serà suficient acreditar la convivència, sense més, per obtenir el reconeixement legal i en altres casos serà preceptiva la inscripció administrativa per obtenir-lo.

D'altra banda, cal assenyalar que encara no existeix una llei estatal de parelles de fet que reguli aquesta forma de convivència.

9. La legalitat vigent reconeix el dret a pensió de viduitat a les parelles de gais i lesbianes?

Les disposicions que afecten les parelles constituïdes en matrimoni són aplicables a qualsevol matrimoni, independentment de si el formen un home i una dona, dues dones o dos homes.

Pel que fa a les unions o parelles de fet (tant heterosexuals com homosexuals) caldrà complir els requisits que estableix la legislació vigent, concretament:

- Que la mort sigui posterior a l'1 de gener del 2008.
- Acreditar la inscripció de la parella de fet en algun dels registres específics existents, amb una durada ininterrompuda no inferior a 5 anys.
- Que, durant el període de convivència, cap component de la parella estigués impedit per contraure matrimoni ni tingués vincle matrimonial amb una altra persona.
- Que els seus ingressos compleixin algun d'aquests supòsits:
 1. Durant l'any natural anterior a la defunció, no arriben al 50% de la suma dels propis més els del causant haguts en el mateix període, o el 25% en el cas d'inexistència de fills o filles comuns amb dret a pensió d'orfanat o que alternativament fossin inferiors a 1,5 vegades l'import del salari mínim interprofessional (SMI) vigent en el moment de la mort, requisit que s'ha de donar tant en el moment del fet causant com durant la seva percepció.
 2. El límit indicat s'incrementarà en 0,5 vegades la quantia de l'SMI vigent per cada fill o filla en comú amb dret a la pensió d'orfanat que visqui amb el supervivent.

10. Si l'empresa ofereix la possibilitat d'incloure'ls en una assegurança privada, un treballador o treballadora homosexual pot nomenar beneficiària la seva parella?

Seria el cas de les empreses amb l'opció d'una assegurança privada. Aquest aspecte s'escapa de l'àmbit estrictament laboral i dependrà de la normativa i les condicions de l'assegurança concreta que s'ofereixi. Des d'un punt de vista general, cada persona pot nomenar persona beneficiària d'aquestes assegurances qui vulgui, però caldria estudiar cada situació concreta.

11. On s'ha d'acudir a denunciar una situació de discriminació laboral per motius d'orientació sexual?

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

D'altra banda, i de manera paral·lela, la persona discriminada ha d'informar dels fets aquelles persones que el puguin assessorar, com 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 de gais,

lesbianes, transsexuals i bisexuals que tenen serveis d'assessoria que tractaran el tema de manera especialitzada i professional o podran derivar convenientment el cas.

Finalment, un cop s'ha estudiat i 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.

12. L'empresa pot obligar un treballador o treballadora a passar un examen de VIH?

No. El VIH/sida no s'ha de tractar com una qüestió de salut laboral i, per tant, si entenem que el treball no és en un entorn de risc per a la transmissió del VIH, la prova de detecció és innecessària i no s'ha d'exigir.

El dret a la intimitat i a la pròpia imatge reconegut en la Constitució espanyola, la Llei orgànica de protecció civil del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge, l'Estatut dels treballadors, la Llei de prevenció de riscos laborals i el Codi penal, que posen de manifest la prohibició de realitzar proves encobertes de detecció de VIH als treballadors i treballadores.

13. Quin ús pot fer l'empresa de la informació sobre l'estat serològic d'un treballador o treballadora que ha acceptat fer-se la prova?

Recordem que el reconeixement mèdic és un dret dels treballadors i treballadores, i un deure de l'empresari, mai al revés, i que aquest reconeixement no ha d'incloure la prova del VIH en cap cas.

En cas que el treballador o treballadora hagi volgut assabentar l'empresa la seva condició de persona seropositiva, l'empresa té el deure de tractar aquesta informació de manera absolutament confidencial.

14. Tenir la malaltia del VIH/sida dóna dret a cobrar una pensió a càrrec de la Seguretat Social?

Les persones amb la malaltia de la sida segueixen el mateix tractament, pel que fa a prestacions, que persones amb altres malalties. Com la resta de malalties, la pensió que reben pot ser contributiva o no contributiva, en funció de si s'ha cotitzat a la Seguretat Social o no.

15. Poden acomiadar una persona per ser homosexual?

No. L'orientació sexual no és una causa legal d'acomiadament. Si en alguna situació aparegués expressament aquesta raó com a motiu de l'acomiadament seria un cas de discriminació contrari als drets fonamentals reconeguts en la Constitució i suposaria la nul·litat de l'acomiadament i la readmissió obligatòria de la persona al seu lloc de treball.

No obstant això, les vies per acomiadar un treballador o treballadora poden ser moltes i, de vegades, l'empresa no es referirà a l'orientació sexual per acomiadar. Generalment, si es produeix el cas, l'empresa buscarà motius alternatius que dissimulin la veritable causa d'acomiadament o es pressionarà, mitjançant assetjament psicològic (*mobbing*), el treballador o treballadora afectat perquè sigui aquesta persona la que acabi abandonant l'empresa. En aquest cas, també és possible la denúncia per atemptat als drets fonamentals.

16. Els gais i les lesbianes tenen dret a estar a càrrec de la targeta sanitària de la seva parella per accedir a l'assistència sanitària?

Actualment l'assistència medicosanitària a l'Estat espanyol és universal. Cada un de nosaltres, individualment, té dret a rebre aquesta atenció sense necessitat d'estar a càrrec de la targeta sanitària de cap altra persona.

17. Hi ha organitzacions específiques especialitzades a defensar els drets dels treballadors gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals?

Els sindicats, com a organitzacions que defensen els drets dels treballadors i treballadores, s'ocupen de tots ells, incloent-hi gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals. D'altra banda, les associacions de gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals treballen per evitar i denunciar qualsevol tipus de discriminació que afecti aquest col·lectiu en tots els àmbits de la seva vida. No hi ha, però, cap organització al nostre país que s'ocupi únicament de la discriminació de gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals en l'àmbit laboral.

Els sindicats i les associacions LGTB sí que han creat en els últims anys mecanismes de col·laboració entre organitzacions per treballar contra la discriminació de gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals en l'àmbit laboral.

Algunes empreses, com a forma de millorar la seva imatge social, han creat estructures de trobada per a gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals o han assumit determinades declaracions d'intencions sobre la igualtat de tracte per a les persones homosexuals, bisexuals o transsexuals.

18. L'empresa pot sancionar 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 d'una 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 tot cas, no estem parlant d'obligatorietat de portar roba per raó de gènere o rol sexual sinó per seguretat o altres motius estrictament laborals.

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

19. En cas que un treballador o treballadora sigui insultat o vexat per la seva orientació sexual, què s'ha de fer?

Qualsevol insult o acte vexatori és objecte de denúncia en tots els casos, però, com sempre, cal tenir proves de què ha passat (per exemple, testimonis). Molts convenis col·lectius regulen aquests fets i els tipifiquen com a faltes. En el cas de l'orientació sexual, a més que l'insult o vexació s'hagi produït en l'àmbit laboral, pot ser també objecte de denúncia penal i seria considerada com a agreujant per homofòbia en cas d'agressió.

20. La legislació laboral preveu les llicències o permisos retribuïts en cas de mort de la parella o altres parents d'un gai o lesbiana?

Les disposicions que regulen el dret a llicències o permisos retribuïts en cas de mort de la parella o altres parents que afecten les parelles constituïdes en matrimoni són aplicables a qualsevol matrimoni, independentment de si el componen un home i una dona, dues dones o dos homes.

Pel que fa a les parelles de fet, tant heterosexuals com homosexuals, s'ha d'acudir en cada cas al conveni col·lectiu que regula les relacions laborals en cada sector d'activitat o a l'empresa en què treballa la persona per comprovar si reconeix aquests drets a les persones que han optat per aquesta forma de convivència.

21. Què pot fer un delegat o delegada, o comitè d'empresa, si algun treballador o treballadora és discriminat per raó d'orientació sexual?

Els representants dels treballadors i treballadores han d'actuar contra qualsevol tipus de discriminació negativa que afecti 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 sobrepassa l'àmbit estrictament laboral, el representant dels treballadors i treballadores o la persona afectada directament potser necessitaran recórrer a l'ajuda d'entitats que els puguin assessorar, com els organismes pertinents del sindicat o les associacions de gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals del seu àmbit.

22. Què passa amb l'ús dels vestuaris d'una empresa quan a la planilla hi ha alguna persona transsexual?

No hi ha una resposta clara a aquesta pregunta. El que seria desitjable és que l'empresa busqués una solució per respectar la dignitat de la persona transsexual i, al mateix temps, evitar situacions polèmiques. L'opció més raonable és tenir vestidors mixtos que, a més, tinguin espais individualitzats perquè qualsevol persona, independentment de la seva identitat de gènere, pugui salvaguardar la seva intimitat. Tanmateix no hi ha solucions úniques ni automàtiques i, en qualsevol cas, han de sorgir del sentit comú i el respecte.

23. En el cas de permisos laborals relacionats amb els fills o filles, quina situació es presenta a les persones homosexuals quan els demanen?

Les disposicions que regulen el dret a permisos laborals relacionats amb els fills o filles que afecten les parelles constituïdes en matrimoni són aplicables a qualsevol matrimoni, independentment de si el formen un home i una dona, dues dones o dos homes.

Pel que fa a les parelles de fet (tant heterosexuals com homosexuals), s'ha d'acudir en cada cas al conveni col·lectiu que regula les relacions laborals en cada sector d'activitat o a l'empresa on treballa la persona per comprovar si reconeix aquests drets a les persones que han optat per aquesta forma de convivència.

24. Hi ha diferències en el tractament de la visibilitat de l'orientació sexual i la identitat de gènere en els diferents sectors laborals?

Abunden els mites sobre la homosexualitat masculina i femenina. Aquests poden estar basats en arguments religiosos o ser, sovint, prejudicis homòfobs d'origen

social i cultural que fan la vida molt difícil a gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals. Aquests mites fomenten l'assetjament, que va de les bromes, l'aïllament o les acusacions de pedofília fins a la violència. Així, aquells sectors laborals que tenen com a destinataris nens o nenes (i les seves famílies) es converteixen en àmbits molt sensibles, o aquells amb una estreta relació amb les institucions religioses que es mostren bel·ligerants amb el reconeixement de la dignitat i la plena igualtat per a gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals.

25. Com pot ser visible una persona, com a gai, lesbiana, transsexual, bisexual, davant els companys i companyes de feina?

Una resposta innocent seria: de la mateixa manera que és visible una persona heterosexual. És a dir, parlant de la seva parella, de les seves relacions afectives i sexuals, de la seva vida social en general. Però la realitat ens indica que no és el freqüent. El temor a les reaccions negatives de l'empresa, de l'entorn dels companys i companyes quan algú ha "sortit de l'armari" contribueix a tenir precaució i, arribant a l'extrem, ocultar aquesta informació. Acudint al dret a la intimitat resollem aquest conflicte, però, en realitat, la intimitat és la coartada per evitar hipotètics problemes de vegades reals, previsible i, en moltes ocasions, simples temors personals que són desmentits, finalment, per unes reaccions respectuoses i amables amb aquesta informació.

La invisibilitat de l'afectivitat i la sexualitat de la persona (sobretot si no és heterosexual) reforça la hipòtesi de la inexistència d'homosexuals, bisexuals o transsexuals i, d'aquesta manera, la inexistència de problemes de discriminació. Aquesta és una estratègia (conscient o inconscient) no només d'empresaris i empresàries o responsables de recursos humans, sinó també dels representants sindicals, que argumenten que no hi ha homofòbia o transfòbia, atès que "no hi ha" homosexuals, bisexuals o transsexuals. Per això, és molt important la visibilitat com a eina de normalització social respecte a la diversitat i la lluita contra la discriminació.

26. Per què no hi ha més denúncies de LGTBfòbia en l'àmbit laboral?

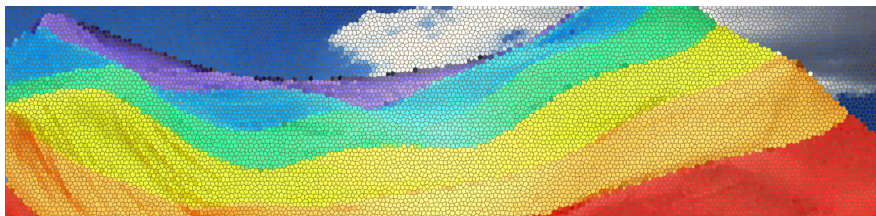
Resulta bastant complex poder identificar i, sobretot, demostrar els casos de discriminació amb origen en l'orientació sexual o la identitat de gènere. No és una cosa nova. El cas de les dones o els immigrants són paradigmàtics d'aquesta dinàmica. Sempre hi haurà algun motiu "políticament correcte" que serveixi de justificació, però que, en realitat, estigui encobrint la raó real de la fustigació o l'acomiadament laboral.

Encara hi ha moltes persones que amaguen al seu àmbit familiar la seva orientació sexual: en la mesura que aquesta pugui ser la raó d'un conflicte o discriminació laboral serà molt difícil organitzar la denúncia si no es pot usar públicament.

27. Quins drets de reducció o adaptació d'horari laboral tenen els pares i mares homosexuals per paternitat o maternitat?

Les disposicions que regulen el dret a permisos laborals relacionats amb els fills o filles que afecten les parelles constituïdes en matrimoni són aplicables a qualsevol matrimoni, independentment de si el formen un home i una dona, dues dones o dos homes.

Pel que fa a les parelles de fet (tant heterosexuals com homosexuals) s'ha d'acudir en cada cas al conveni col·lectiu que regula les relacions laborals en cada sector d'activitat o a l'empresa en què treballa la persona per comprovar si reconeix aquests drets a les persones que han optat per aquesta forma de convivència.



EXEMPLE D'UN CAS REAL DE DISCRIMINACIÓ LABORAL

José Albes va ser acomiadat a mitjan agost d'una escola de Cartagena (Múrcia). (Público.es, setembre del 2009)

Vint-i-vuit anys en un mateix centre d'ensenyament. El col·legi concertat del Patronat del Sagrat Cor de Jesús, a Cartagena (Múrcia), ha estat la casa de José Albes des dels 9 anys, quan va entrar per cursar tercer d'EGB. "Després em vaig involucrar en les Joventuts Marianes Vicencianes, vaig ser catequista i, fins i tot, mentre estudiava magisteri, anava disfressat de rei mag a les festes que organitzava el centre per Nadal", explica Albes per telèfon. Ara, amb 37 anys, i després de passar-ne vuit com a docent, ha vist com les mateixes monges que l'animaven a ser sacerdot en la seva joventut, suposadament, l'expulsen per fer pública la seva homosexualitat.

Fa tres anys es va separar de la seva dona i aquest curs passat va decidir que era moment de deixar d'amagar la seva condició sexual: "Cal ser coherent i intentar ser feliç", recalca. José Albes feia vint-i-vuit anys que estava vinculat al centre, concertat religiós. CCOO de Múrcia s'ha fet ressò d'aquesta situació i ha advertit que, en cas que siguin certes les acusacions, "no es pot seguir mantenint una escola que rep fons públics i que comet comportaments il·legals".

Les tensions amb la direcció del centre, propietat de les Germanes de la Caritat, feia temps que es covaven, segons la versió d'Albes, i la seva declaració d'homosexual ha agreujat la situació. Sempre segons la seva versió, des de fa sis anys, aquest docent denunciava davant la direcció els possibles casos de menors en risc d'exclusió social que anaven a classe a la seva escola. Com que no rebia resposta, Albes anava llavors a la Conselleria d'Educació perquè, d'aquesta manera, aquesta pogués actuar.

La carta d'acomiadament es limita a dir que aquest professor, si continués a l'escola, podria causar "un perjudici greu per als seus alumnes i la imatge del centre". "El fet de donar a conèixer que sóc homosexual ho ha precipitat tot: des de llavors han volgut treure'm del mig", postil·la Albes. A mitjan passat mes d'agost, la direcció li va comunicar la seva destitució i li va oferir una indemnització de 30.000 euros. No obstant això, el docent va contractar un advocat per presentar un recurs davant els tribunals. No vol que el readmetin, sinó que el Patronat rectifiqui les acusacions de perjudici als alumnes.

Aquest docent va sortir de l'armari i això va agreujar la seva relació amb la direcció. Aquest diari va intentar, sense èxit, demanar ahir una versió a la direcció del centre. En aquests anys, Albes ha fet classe a nens de 8 i 9 anys, i ha fundat una ONG per a la defensa de la infància. Amb aquesta polèmica, assegura haver rebut el suport de molts pares d'alumnes. "Em diuen que no poden entendre com en els temps que corren un professor pot ser acomiadat per ser homosexual", afirma. Per la seva banda, el president de la Federació Estatal de Lesbianes, Gais, Transsexuals i Bisexuals (FELGTB), Antonio Poveda, recorda que "no és el primer cas d'acomiadament homòfob que es dona" i lamenta que encara no s'hagi aprovat en aquesta legislatura la llei d'igualtat de tracte. "En aquest supòsit seria el centre i no l'afectat qui hauria de provar que no va cometre un delictes per comportament homòfob", ha conclòs Poveda, abans d'incidir en la importància d'apropar la diversitat sexual a totes les aules.



NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA, UNA EINA PER AVANÇAR EN DRETS LGTB EN EL MON LABORAL

Prevenió activa de la discriminació

Una de les feines més importants de la representació sindical en la lluita per la igualtat és la prevenió activa contra la discriminació. Per això, cal crear consciència sobre aquest tema en l'àmbit laboral i incorporar aquesta problemàtica en el dia a dia sindical. Cal vetllar pel compliment de les directives antidiscriminatòries, així com proposar mecanismes perquè es compleixin, mitjançant, per exemple, la negociació col·lectiva.

La negociació col·lectiva és una de les funcions més importants d'un sindicat. Per mitjà de la negociació col·lectiva els sindicats influeixen de manera directa en les condicions laborals dels treballadors i treballadores. Els sindicats ja tenen acords ben establerts amb les empreses, però, molts d'aquests acords encara no reflecteixen les necessitats de les persones del col·lectiu LGTB.

És molt important que la diversitat sexual sigui prevista en la negociació col·lectiva de cada sector, i de cada empresa. Tot i que actualment les lleis laborals existents no permeten la discriminació a causa de l'orientació sexual, cal treballar per introduir-hi redaccions per combatre la discriminació.

Algunes idees sobre previsions que es poden introduir en els convenis col·lectius:

1. Clàusules antidiscriminatòries que incloguin l'orientació sexual i la identitat de gènere.

2. Definicions de família en què estiguin incloses les parelles que formen gais i lesbianes.
3. Assegurar que els beneficis socials siguin també per a les parelles del mateix sexe.

Prevenició de riscos socials

Elaboració d'un **protocol de no-discriminació** (PND) que inclogui especificacions i actuacions per a la prevenció i resolució de la discriminació per orientació sexual i/o identitat de gènere, en el qual s'incloguin garanties d'ajut al treballador o treballadora víctima de l'assetjament, i es garanteixi el seu dret a la intimitat i a la confidencialitat. En cas que ja estigui elaborat, caldria incloure-les. Crear una comissió paritària de seguiment del PND per garantir-ne el bon funcionament.

VIH, si ateses les característiques del lloc de treball no és necessari fer-se la prova, cal vigilar que no es violi el principi d'intimitat i que no s'exigeixi a persones d'aquest col·lectiu que se la facin. En cas que hi hagi persones seropositives, cal vetllar perquè no siguin discriminades.

SANCIONS

- Incloure com a falta lleu l'ús de llenguatge que pugui ser ofensiu o discriminatori per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual vers els companys i companyes.
- Incloure com a falta greu les actituds discriminatòries i el tracte discriminatori, ofensiu per raons d'orientació sexual o identitat de gènere, adreçat a personal subordinat i/o companys o companyes.
- Incloure com a falta greu comportaments contraris a la llibertat sexual dels treballadors i treballadores.
- Incloure com a falta greu la violació de la confidencialitat dels permisos per intervenció quirúrgica per a canvi de sexe.

MODELS DE TEXTOS PER INTRODUIR EN ELS CONVENIS COL·LECTIUS: LA DEFENSA DE LA DIVERSITAT SEXUAL

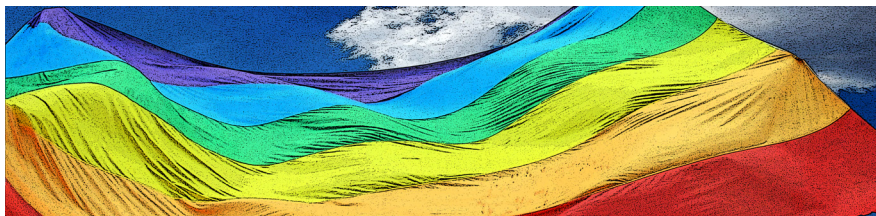
En els principis en els quals s'inspira el conveni:

“L'empresa assumeix com a propis els principis de no-discriminació i igualtat de tracte per raons de sexe, estat civil, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, discapacitat, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, tal com estableix la legislació vigent”.

En la definició de faltes que tingui el conveni en l'apartat sobre convivència i disciplina:

“Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte i la dignitat personal mitjançant l'ofensa, verbal o física, per motiu de sexe, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual o discapacitat, si la conducta esmentada és duta a terme aprofitant-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.”

En els casos de canvi de sexe del treballador o la treballadora, l'empresa es comprometrà al manteniment del seu lloc de treball i categoria i a reubicar-lo, en la mesura del possible si la protecció a la seva intimitat així ho aconsellés.



DIES COMMEMORATIUS

- **26/04 CELEBRACIÓ DE LA VISIBILITAT LÈSBICA**

El Dia de la Visibilitat Lèsbica commemora cada 26 d'abril com l'espai per reivindicar la visibilitat com a element imprescindible per abordar no només la sortida de l'armari de les dones lesbianes, sinó la inclusió de la realitat lèsbica als mitjans de comunicació, les polítiques públiques, l'àmbit educatiu i sanitari, etc.

Si el fet de l'homosexualitat acostuma a ser tabú, encara ho és més per a les dones lesbianes, que encara estan infrarepresentades, com ho demostra el fet que probablement encara no es coneixi prou aquesta data a les notícies més tradicionals.

- **17/05 DIA INTERNACIONAL CONTRA L'HOMOFÒBIA I LA TRANS-FÒBIA**

El **Dia Internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia** (originalment en anglès International Day Against Homophobia, **IDAHO**) se celebra el 17 de maig, coincidint amb l'eliminació, el 1990, de l'homosexualitat de les llistes de malalties mentals per part de l'Assemblea General de l'OMS.

Avui, al voltant de 80 països al món criminalitzen l'homosexualitat i condemnen els actes sexuals entre persones del mateix sexe amb penes de presó. Nou d'aquests països (Afganistan, Mauritània, Nigèria, Pakistan, Aràbia Saudita, Emirats Àrabs i Iemen), per a aquests casos, mantenen la pena de mort.

La discriminació basada en l'orientació sexual i en la identitat de gènere no està oficialment reconeguda pels estats membres de les Nacions Unides, malgrat que organismes de drets humans com el Comitè de Drets Humans ha condemnat reiteradament la discriminació basada en l'orientació sexual i la identitat de gènere.

• 28/06 DIA INTERNACIONAL DE L'ALLIBERAMENT GAI

Actualment, el 28 de juny se celebra el Dia Internacional de l'Alliberament LGTB, també conegut com Dia de l'Orgull Gai (originalment en anglès Gay Pride). En aquesta data es commemoren els avalots de Stonewall (Nova York, EUA) del 1969, que marquen l'inici del moviment d'alliberament homosexual.

Cada any, els col·lectius LGTB commemoren de manera pública aquest dia per instar la tolerància i la igualtat de les persones del col·lectiu LGTB, considerant que la dignitat intrínseca de cada ésser humà es no pot veure afectada ni vulnerada per la seva conducta ni per la seva orientació sexual.



Gilbert Baker va dissenyar la bandera de l'arc de Sant Martí el 1978 per a la celebració de l'alliberament homosexual a San Francisco (EUA).

La bandera no mostra un arc de Sant Martí real. El creador es va inspirar en diverses fonts, com el moviment hippy i el Moviment per els Drets Civils d'Estats units. El significat dels colors de la bandera original, segons Baker, simbolitzen els diferents aspectes de la vida de les persones LGTB.



El triangle rosa és un dels símbols més antics. Va ser utilitzat originàriament als camps de concentració nazi per identificar aquells homes acusats per la seva naturalesa homosexual.

S'estima que milers de gais i lesbianes van morir juntament amb els sis milions de jueus que els nazis van exterminar als seus camps de la mort durant la Segona Gerra Mundial, com a part de la denominada solució final de Hitler.

Per aquesta raó, a partir del 1970, el triangle rosa es va utilitzar tant com a símbol identificador, per recordar les atrocitats patides per la comunitat homosexual durant la persecució nazi, com per representar la unió del moviment LGTB.



El triangle negre invertit el van fer servir els nazis per a les persones que consideraven indesitjables o asocials, incloent-hi les dones lesbianes, prostitutes o dones que feien servir anticonceptius, entre d'altres.

Pots trobar-nos a:

Via Laietana 16
08003 Barcelona
Tel. 93 481 27 00



Àmbit LGTB de CCOO de Catalunya



@LGTBCCOOCATALUNYA



ambitlgtb@ccoo.cat

FONTS

GUIA CONTRA L'HOMOFÒBIA DE CCOO DEL BARCELONÈS

DIVERSIDAD AFECTIVA Y SEXUAL: UNA CUESTIÓN SINDICAL. CCOO Confederal

<http://www.felgtb.org/rs/1237/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/4d8/filename/guia-diversidad-ccoo.pdf>

30 + 30 QÜESTIONS SOBRE L'ORIENTACIÓ SEXUAL. Material per a educadors i educadores. Elaborat per Inclou: gais i lesbianes en l'educació Adaptat de la guia de la Comissió d'Educació de COGAM, Associació ACORD

Entitats LGTB

- Associació [www.Sant Sadurní.es](http://www.SantSadurni.es)
- Associació Catalana per la integració d'Homosexuals, Bisexuals i transsexuals
- Associació de famílies Lesbianes i Gais de Catalunya.
- Associació Pandora
- ATC Libertad
- Brot Bord
- Casal Lambda
- Col·lectiu Gai de Barcelona
- Coordinadora de Lesbianes, Gais, Transsexuals, i Bisexuals de Catalunya
- Creación Positiva
- Diversitat & Discapacitat
- ECOGAIS
- FAGC , Front d'Alliberament Gai de Catalunya
- Fundació Enllaç
- GAG
- Gais Positius
- Gais Positius
- Girona Orgullosa
- Grup ELLES
- Grup Leslina Girona
- H2O Tarragona
- INFOGAI
- L'Observatori Contra l'Homofòbia
- LESCAT
- Pandora
- Panteres grogues
- Projectes dels Noms-Hispanosida
- Sinvergüenza
- Som com Som Vallès
- STOP SIDA
- Tal com Som

