



**Guia per a la prevenció
de l'*homofòbia*,
la *lesbofòbia*
i la *transfòbia*
al lloc de treball**



Unió General de Treballadors de Catalunya
www.ugt.cat

Índex

1. Introducció	5
2. Discriminació a la feina	7
2.1. Si una empresa actua de manera discriminatòria contra una persona o vàries per raó de la seva orientació i/o identitat sexual:	7
3. Assetjament.....	9
3.1. Que fer davant d'un cas d'assetjament?	9
4. Privacitat	11
4.1. Què passa si l'empresa insisteix en conèixer l'orientació sexual?	11
5. Equiparació amb les unions heterosexuales.....	13
5.1. Què passa si l'empresa denega qualsevol d'aquests drets emparant-se en l'orientació sexual del treballador o treballadora?	13
6. Lloc de treball i procés de reassignació de sexe	15
6.1. Què passa si l'empresa ignora el sexe psicològic del empleat o empleada transsexual?	15
7. Comportaments o ús de roba atribuïda a un altre sexe.....	17
7.1. Que passa si l'empresa insisteix en decidir la roba del treballador o la treballadora o en sancionar aquesta conducta?	17
8. Invisibilització mitjançant el trasllat de lloc de treball	19
8.1. Que passa si l'empresa decideix fer un trasllat d'aquestes característiques?	19
9. Acomiadament discriminatori.....	21
9.1. Com s'ha d'actuar en el cas que es produeixi un acomiadament per raó d'orientació sexual?	21
10. Normativa legal.....	23



1. Introducció

Aquesta guia no només pretén mostrar el compromís inequívoc de la nostra organització sindical en l'eradicació de les desigualtats en el marc de les relacions laborals i, per extensió, en la resta de la societat. Durant l'última dècada s'han fet passos importants en el reconeixement dels drets de gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals amb l'aprovació de normatives com la Llei 13/2005 que modifica el Codi Civil en matèria de matrimoni, o la Llei 3/2007 sobre la rectificació al registre de la menció al sexe de les persones. Malauradament, aquests fets, tot i la seva rellevància, no comporten una desaparició immediata de prejudicis tradicionals sobre l'orientació sexual sòlidament instal·lats en la mentalitat de determinats sectors de la societat. Així, malgrat la igualació de drets, poden sobreviure pràctiques discriminatòries que situïn el col·lectiu de treballadors i treballadores LGTB en una situació de desavantatge en l'àmbit laboral.

El paper del sindicalisme és clau per a garantir l'efectivitat dels drets que es deriven de la legislació aprovada en aquesta matèria, 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 o identitat sexual, 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 o la identitat sexual. En aquest sentit, la defensa de la classe treballadora implica també, com és lògic, la defensa del col·lectiu de treballadors i treballadores que pateixen els prejudicis homofòbics, lesbofòbics i transfòbics, ja vinguin de la direcció de l'empresa o dels prejudicis que encara hi ha entre companys i companyes.

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. Discriminació a la feina

Quan parlem de discriminació ens hem de referir als dos tipus que existeixen. D'una banda, tenim la discriminació directa que implica el tractament desfavorable a una persona per raó de la seva orientació sexual i/o identitat 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, però inconscient, les conseqüències de la qual situen les persones gais, lesbianes, transsexuals o bisexuals en una situació de desavantatge respecte dels companys i de les companyes heterosexuals. És el que es coneix com a discriminació indirecta.

2.1. Si una empresa actua de manera discriminatòria contra una persona o varies per raó de la seva orientació i/o identitat sexual

Aquesta guia ofereix algunes possibles situacions de discriminació a l'entorn laboral, i tot un seguit de pautes o recursos legals que pot emprar el delegat o delegada sindical per tal de fer front a aquest tipus de casos més enllà dels mecanismes formals i informals de negociació col·lectiva a l'empresa.

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 LGTB.

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. Sigui com sigui, la gestió dels casos que puguin sorgir es farà amb la discrecionalitat habitual i es recomana que el recurs a la denúncia s'efectuï un cop els mecanismes existents de conciliació s'hagin esgotat o no pronostiquin una resolució satisfactòria.



3. Assetjament

La situació d'assetjament a la feina per raó d'orientació i/o identitat sexual implica una certa reiteració d'actituds o comportaments que atempten contra la dignitat de les persones del col·lectiu LGTB, 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 tal de 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.

3.1. Què s'ha de fer davant d'un cas d'assetjament?

La UGT de Catalunya va editar el quadern Protocol d'actuació a l'empresa per la prevenció de l'assetjament laboral, document al qual s'ha de remetre tot delegat o delegada per conèixer a fons les opcions de què disposa la persona assetjada. Qualsevol insult, acte vexatori o agressió és denunciable en tots els casos i és susceptible de ser resolt per via penal, i en aquest cas, és molt recomanable disposar d'elements probatoris.

Cal recordar que l'assetjament pot no ser sempre "vertical". És a dir, les conductes d'assetjament no sempre vénen des de la direcció de l'empresa. Sovint, l'assetjament és "horitzontal": té com a protagonistes els companys o les companyes de feina. També es podria produir algun cas d'assetjament extern a l'entorn laboral per part de clients/es o proveïdors/es.



4. Privacitat

Si 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. És per això que l'empresa no pot preguntar ni intentar esbrinar l'orientació sexual dels empleats o empleades. A més, l'orientació sexual no intervé en el desenvolupament de les tasques professionals.

4.1. Què passa si l'empresa insisteix a conèixer l'orientació sexual?

En aquest aspecte, el treballador o treballadora pot actuar en defensa del seu dret a la intimitat (art. 18.1 de la Constitució espanyola) i recórrer a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. També pot denunciar aquesta actitud a la Inspecció de Treball o sol·licitar la tutela dels seus drets fonamentals davant dels jutjats socials.



5. Equiparació amb les unions heterosexuals

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 de l'orientació sexual 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 del col·lectiu LGTB tenen el dret a:

- l'excedència per adopció, permisos i llicències retribuïts en cas de malaltia del fill o filla,
- a 15 dies de permís en cas de matrimoni,
- 2 dies remunerats en cas de malalties greus o hospitalitzacions del o de la cònjuge,
- i, en definitiva, a tots aquells drets que gaudeixen els matrimonis o parelles de fet i que deriven de la legislació o del conveni pertinent.

El nombre de dies de cadascun dels permisos remunerats pot haver estat ampliat pel teu conveni.

5.1. Què passa si l'empresa denega qualsevol d'aquests drets emparant-se en l'orientació sexual del treballador o treballadora?

Negar a les persones del col·lectiu LGTB algunes o totes les prerrogatives normatives de les que gaudeixen històricament les unions heterosexuals suposa una discriminació directa fonamentada en l'orientació sexual i és contrari a l'Estatut dels treballadors (...).

El treballador o treballadora ha de recopilar tots aquells elements que puguin, en última instància, demostrar pateix discriminació: documentació escrita, audiovisual, dades de possibles testimonis, gravacions, etc. En funció de la gravetat del cas, es pot recórrer a la Inspecció de Treball, al Jutjat o a la Fiscalia. El cos dels Mossos d'Esquadra disposa des de 2008 d'un protocol específic per a la intervenció policial en fets delictius motivats per l'orientació afectiva sexual i la identitat de gènere de la víctima.

Existeix la possibilitat que la discriminació es produeixi arran d'alguna mesura aparentment neutra, però que a l'hora d'aplicar-la afecti desfavorablement el col·lectiu LGTB. En aquest cas, s'haurà de derivar el treballador o la treballadora als serveis del sindicat especialitzats en aquesta qüestió. Per evitar aquest tipus de situacions, cal incloure als convenis col·lectius disposicions que esmentin explícitament la igualtat i no-discriminació de lesbianes, gais, transsexuals i bisexuals masculins i femenins.



6. Lloc de treball i procés de reassignació de sexe

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, excepte a França, la transsexualitat continua rebent la consideració de patologia i, en el cas de l'Estat espanyol, es requereix una diagnosi psicològica de disfòria de gènere i un informe mèdic que acrediti almenys dos anys de tractament hormonal per a ajustar les característiques físiques al sexe psicològic. Nogensmenys, ja existeixen sentències en el sentit de fer prevaldre aquest últim sobre l'estat de la reassignació de sexe.

Tot això es tradueix a l'àmbit laboral en l'obligació de l'empresa de respectar tant el nom com el sexe adquirit independentment de si s'ha conclòs o no el procés de reassignació. Així, 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 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.

Seria recomanable que la persona que es disposa a ajustar el seu sexe biològic al psicològic informés prèviament els delegats i delegades sindicals, per tal que s'elabori un pla de comunicació a l'empresa i que s'estableixi una supervisió del procés que garanteixi els drets del treballador o treballadora.

6.1. Què passa si l'empresa ignora el sexe psicològic de l'empleat o empleada transsexual?

Negar l'accés a les dependències corresponents al gènere d'identificació o referir-se al treballador o treballadora amb el nom que duia abans d'iniciar el procés de reassignació de sexe, comporten pràctiques discriminatòries que, en funció de la seva reiteració, podrien constituir veritables casos d'assetjament. Això contravé els articles 14 i 18.1 de la Constitució espanyola sobre la igualtat contra tota discriminació i sobre el dret a l'honor, a la intimitat personal i a la pròpia imatge. Cal fer un recull de tots aquells elements que eventualment puguin certificar la conducta discriminatòria i es pot valorar la possibilitat de formalitzar una denúncia davant la Inspecció de Treball.

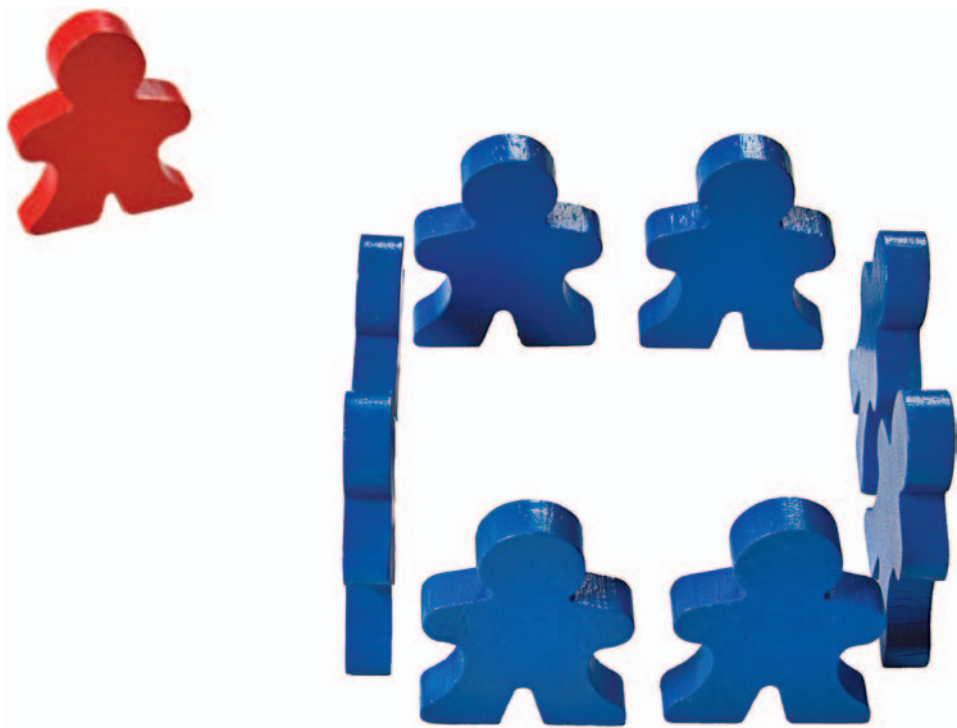


7. Comportaments o ús de roba atribuïda a un altre sexe

Es pot donar el cas que una persona actui 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.

7.1. Què passa si l'empresa insisteix a decidir la roba del treballador o la treballadora o a sancionar aquesta conducta?

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.



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

8.1. Què passa si l'empresa decideix fer un trasllat d'aquestes característiques?

Estaria violant l'article 39 de l'Estatut dels treballadors sobre mobilitat funcional. En concret, el punt 2 estableix que la mobilitat per a la realització de funcions no corresponents al grup professional o a categories equivalents només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per atendre-les. En el cas que les funcions que s'hagin de desenvolupar siguin inferiors a les que exercia la persona treballadora, caldrà que estigui justificat per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva. L'empresa haurà de comunicar la situació a la representació dels treballadors i treballadores. 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.



9. Acomiadament discriminatori

A hores d'ara, no cal dir que l'acomiadament d'un treballador o treballadora per raó de la seva orientació sexual 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.

9.1. Com s'ha d'actuar 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 del treballador o la treballadora com a motiu de l'acomiadament, ja que això constitueix una il·legalitat. Amb tot, si tenim prou indicis per pensar que darrere de les causes al·ludides s'amaguen motivacions homofòbiques 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.



10. Normativa legal

- Tota persona té dret al treball digne i productiu, a condicions equitatives i satisfactòries de treball i a la protecció contra la desocupació, sense discriminació per motius d'orientació sexual o identitat de gènere.

Els estats:

- A. Han d'adoptar totes les mesures legislatives, administratives i d'una altra índole que siguin necessàries a fi d'eliminar i prohibir la discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere en l'ocupació pública i privada, incloent-hi tot allò que afecta la capacitació professional, contractació, promoció, acomiadament, condicions de treball i remuneració.
 - B. Han d'eliminar tota discriminació per motius d'orientació sexual o identitat de gènere a fi de garantir les mateixes oportunitats d'ocupació i superació en totes les àrees del servei públic, inclosos tots els nivells del servei governamental i l'ocupació en funcions públiques, incloent-hi el servei en la policia i les forces armades, i han de proveir programes apropiats de capacitació i sensibilització a fi de contrarestar les actituds discriminatòries. (Principi 12 de Yogyakarta).
- Els estats membres hauran de garantir l'adopció i aplicació de mesures adequades que garanteixin una protecció eficaç contra la discriminació per orientació sexual o identitat de gènere en l'ocupació i la vida laboral en el sector públic i en el sector privat. Aquestes mesures s'han de referir a les condicions d'accés a l'ocupació i a la promoció, a les modalitats d'acomiadaments, salaris i altres condicions de treball, fins i tot per impedir, combatre i sancionar l'assetjament sexual i altres formes de victimització (Recomanacions del Comitè de Ministres del Consell Europeu als estats membres de la UE, 29).
 - S'ha de prestar especial atenció a la protecció efectiva del dret a la intimitat de les persones transgènere en el context laboral, especialment pel que fa a les sol·licituds d'ocupació, per evitar la divulgació innecessària de l'historial del seu sexe o el seu antic nom, a l'empresa i als altres empleats (Recomanacions del Comitè de Ministres del Consell Europeu als estats membres de la UE, 30).
 - Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups on s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social (CE, 9.2).

- 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 (CE, 14).
- Es garanteix el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (CE, 18.1).
- Qualsevol ciutadà podrà demanar la tutela de les llibertats i dels drets reconeguts en l'article 14 i en la Secció 1a del Capítol Segon davant els tribunals ordinaris per un procediment basat en els principis de preferència i sumarietat i, si escau, a través del recurs d'emparament davant el Tribunal Constitucional. Aquest darrer recurs serà aplicable a l'objecció de consciència reconeguda en l'article 30 (CE, 53.2).
- En la relació de treball, els treballadors tenen dret [...] al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant l'assetjament sexual o per raó de sexe (ET, 4.2.e)
- 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'edat o discapacitat o favorables o adverses a l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball per circumstàncies 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 parentesc amb altres treballadors a l'empresa i llengua dins de l'Estat espanyol. Seran igualment nul·les les ordres de discriminar i 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 administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació (ET, 17.1).
- 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 (EAC, 15.2).
- Tots els treballadors tenen dret a complir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones (EAC, 25.3).
- Els poders públics han de promoure la igualtat de les diferents unions estables de parella, tenint en compte llurs característiques, amb independència de l'orientació sexual de llurs membres. La llei ha de regular aquestes unions i altres formes de convivència i llurs efectes (EAC, 40.7).

- Els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones (EAC, 40.8).
- El que, sense estar legitimament autoritzat, impedeixi a un altre amb violència fer el que la llei no prohibeix, o el compel·leixi a efectuar el que no vol, sigui just o injust, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a tres anys amb multa de 12 a 24 mesos, segons la gravetat de la coacció o dels mitjans emprats. Quan la coacció exercida tingui com a objecte impedir l'exercici d'un dret fonamental, s'imposaran les penes de la meitat superior [...] (CP, 172.1).



**Guia per a la prevenció
de l'*homofòbia*,
la *lesbofòbia*
i la *transfòbia*
al lloc de treball**



**Unió General de Treballadors de Catalunya
www.ugt.cat**