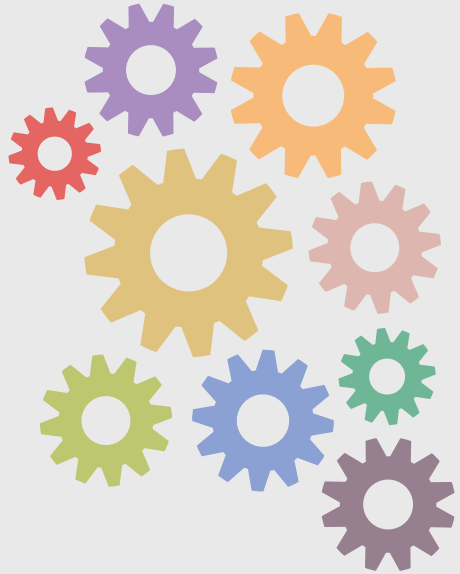
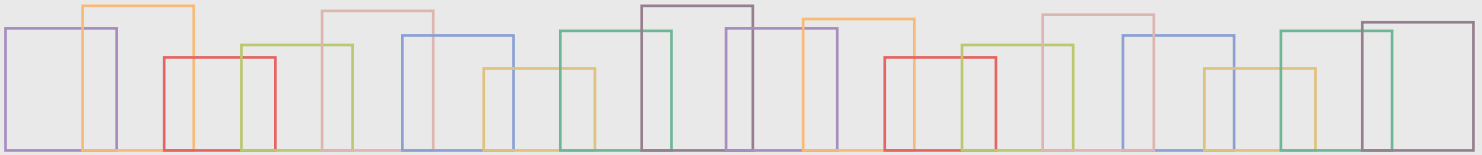
GUIA DE RECOMANACIONS
per al bon tracte de les persones
LGTBI
en l'entorn laboral





GOVERN
ILLES
BALEARS



GUIA DE RECOMANACIONS
per al bon tracte de les persones
LGTBI
en l'entorn laboral

Coordinació del treball:
Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere de la Direcció General de Coordinació
Conselleria de Presidència
Govern de les Illes Balears

Autoria:
Miriam Solá García
Surt. Fundació de Dones

Una iniciativa de:
Consell d'LGTBI de les Illes Balears
Comissió Laboral

Maquetació i disseny gràfic:
Leticia Zapata Marquina

Publicació finançada per:
Govern de les Illes Balears

SURT

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓ 6

2. INTRODUCCIÓ 8

3. LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE 12
- 3.1. LGTBI: l'heterogeneïtat d'unes sigles 18
- 3.2. Els drets laborals de les persones LGTBI 20
- 3.3. Llei 8/2016 per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'LGTBI-fòbia 22

4. LA SITUACIÓ DE LES PERSONES LGTBI EN L'ÀMBIT LABORAL 26
- 4.1. La visibilitat al lloc de treball 30
- 4.2. Les realitats específiques de les persones LGTBI en l'àmbit laboral 32

5. DE QUÈ PARLAM QUAN PARLAM DE DISCRIMINACIÓ? 36
- 5.1. Tipus de discriminació directa 38
- 5.2. Discriminació indirecta 41
- 5.3. Represàlia discriminatòria 42
- 5.4. Discriminació ambiental 43
- 5.5. Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere 44
- 5.6. Assetjament múltiple 46

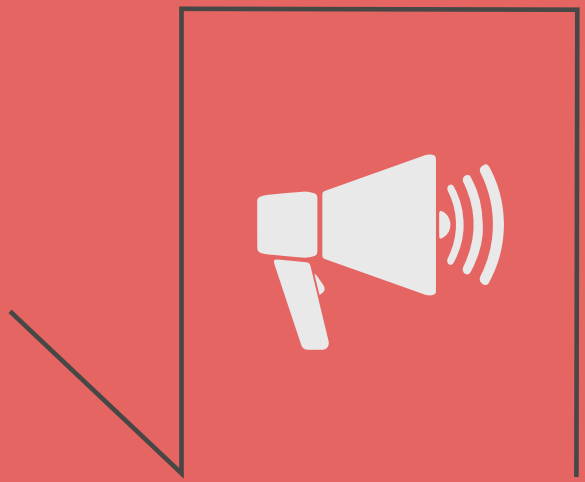
6. ESTRATÈGIES PER FOMENTAR LA DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE A LA FEINA 48
- 6.1. Plans d'igualtat i no-discriminació i protocols d'actuació 52
- 6.2. Altres mesures i accions adreçades a empreses i sindicats 56
- 6.3. Recomanacions per millorar la transició al lloc de feina 60
- 6.4. Algunes claus per a l'acció sindical i la negociació col·lectiva 62
- 6.5. Què es pot fer des de l'associacionisme LGTBI 64

7. PER SABER-NE MÉS 66

8. GLOSSARI 68

9. INFORMACIÓ I ADRECES D'INTERÈS 74

1 PRESENTACIÓ



Com a presidenta del Consell de Lesbianes, Gais, Trans, Bisexuals i Intersexuals (LGTBI) de les Illes Balears, em plau presentar aquesta GUIA DE RECOMANACIONS PER AL BON TRACTE DE LES PERSONES LGTBI EN L'ENTORN LABORAL, que estic convençuda que podrà interessar tothom, amb independència de l'orientació sexual o la identitat de gènere de cadascú.

Gràcies a l'entrada en vigor de la Llei 8/2016, a les Illes Balears hem avançat en la protecció dels drets de les persones amb orientacions sexuals, identitats de gènere o expressions de gènere diverses i en la voluntat ferma d'erradicar l'LGTBI-fòbia. Des de llavors, les administracions hem promogut polítiques públiques específiques arreu del nostre territori.

L'àmbit laboral, per les circumstàncies que el caracteritzen, requereix mesures concretes de detecció i d'eliminació d'actituds i conductes irrespectuoses, excloents o discriminatòries cap a les persones LGTBI, unes actituds i conductes que, malauradament, avui en dia continuen encara presents en l'entorn laboral.

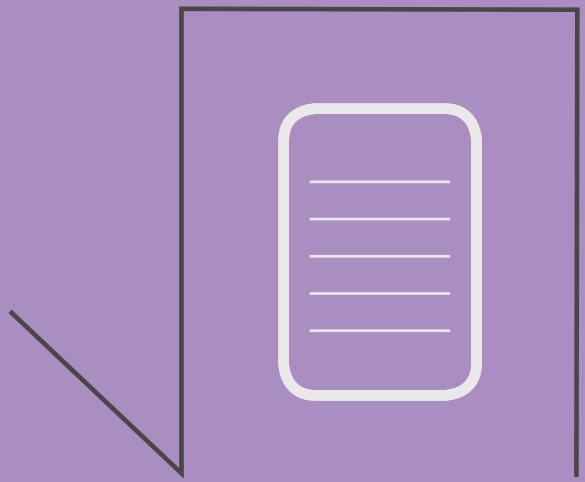
És un repte que les persones LGTBI puguin realitzar-se plenament al seu lloc de feina en igualtat de condicions i amb les mateixes oportunitats de què gaudeix qualsevol persona. Això obliga les institucions i els agents socials a remoure eficaçment obstacles i a fomentar el desplegament de mesures positives, com ara aquesta Guia, concebuda com una eina per fer visibles les accions que poden posar en marxa les persones, els agents socials i les institucions implicades en les relacions laborals.

Des de les administracions, continuarem vetllant per fer efectius els drets de les persones LGTBI i per implicar tota la ciutadania en el compromís de construir una societat respectuosa en tots els àmbits, amb una cura especial en l'entorn laboral, fonamental en la vida quotidiana de totes les persones.

Vull aprofitar aquesta avinentesa per agrair a la Comissió Laboral del Consell d'LGTBI de les Illes Balears la iniciativa d'elaborar aquesta Guia, i també per desitjar que sigui un document útil per generar espais laborals lliures de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a les Illes Balears.

Pilar Costa i Serra
Presidenta del Consell d'LGTBI i consellera de Presidència del Govern de les Illes Balears

2 INTRODUCCIÓ



En l'àmbit laboral es continuen perpetuant pràctiques que discriminen les persones per raó de la seva orientació sexual i/o identitat de gènere.

En el marc de la implementació de la Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'LGTBI-fòbia, arran del Pla Estratègic de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere (2017-2019) del Govern de les Illes Balears, i de la iniciativa de la Comissió Laboral del Consell LGTBI, la Direcció General de Coordinació de la Conselleria de Presidència presenta aquesta GUIA DE RECOMANACIONS PER AL BON TRACTE DE LES PERSONES LGTBI EN L'ENTORN LABORAL.

La feina, com a espai de realització personal i de socialització, és una esfera fonamental en la vida de les persones. Malgrat que en matèria legal s'estan produint avenços importants, en l'àmbit laboral es continuen perpetuant pràctiques que discriminen les persones per raó de la seva orientació sexual i/o identitat de gènere. Les persones LGTBI han de fer front a múltiples formes de discriminació a la feina, les quals estan sovint normalitzades o passen desapercebudes.

A més, partint d'una perspectiva de gènere, s'ha de tenir en compte que les dones lesbianes i bisexuals i, especialment, les dones trans són més vulnerables davant determinades discriminacions, les quals requereixen un abordatge específic.

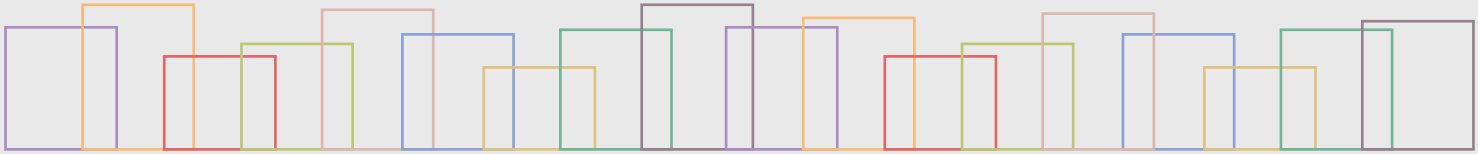
Per tant, en qualsevol aproximació a la realitat de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, s'ha d'evitar l'homogeneïtzació del col·lectiu i de les desigualtats internes existents.

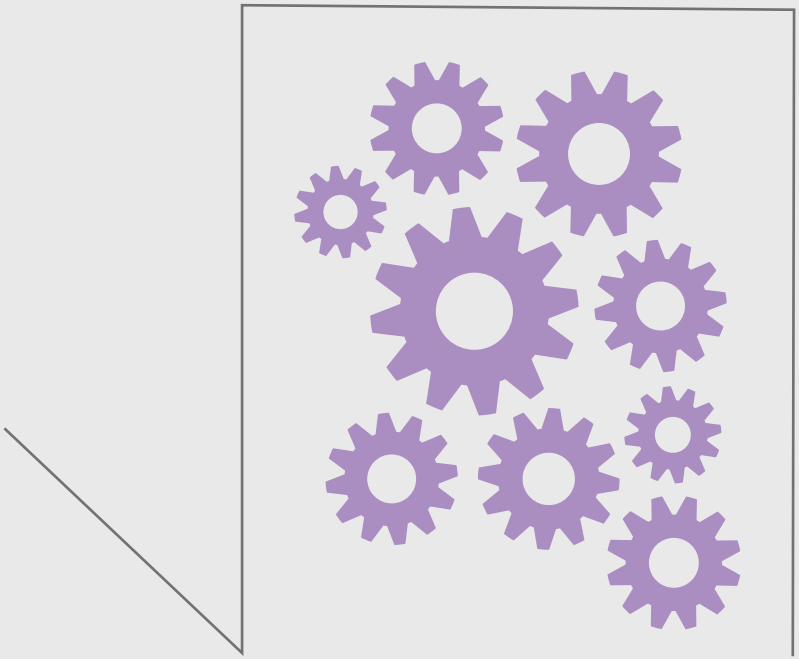
La Llei 8/2016 recull el dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGTBI en el mercat de treball. En aquesta línia, estableix l'obligatorietat tant de les administracions competents com de les empreses d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral.

Un dels principals esculls per implementar aquest tipus de mesures és la manca de sensibilització i formació en relació amb els drets de les persones LGTBI i les discriminacions específiques que pateixen en el món laboral i empresarial. Amb aquest material, adreçat tant a administracions com a empreses, entitats socials i sindicats, s'espera que els diferents agents del món del treball adquireixin eines i estratègies per fer front a les dinàmiques i estructures discriminatòries que es produeixen contra les persones LGTBI en l'àmbit laboral.

Per tant, aquesta Guia té per objectius la prevenció i detecció de vulneracions dels drets de les persones LGTBI al lloc de feina i la promoció de mesures que garanteixin el dret d'aquest col·lectiu a la igualtat de tracte i d'oportunitats.

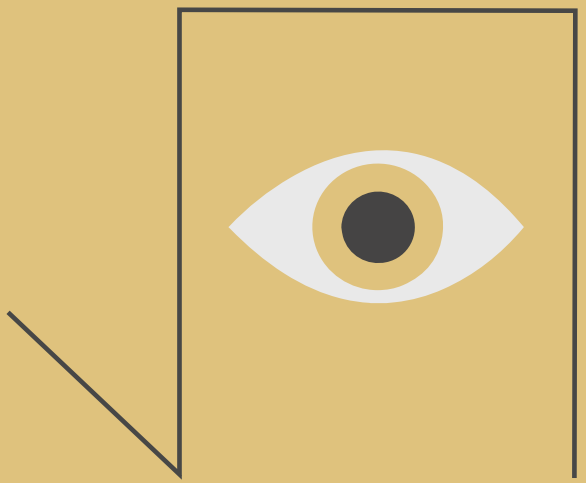
les dones lesbianes i bisexuals i, especialment, les dones trans són més vulnerables davant determinades discriminacions





3

LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE



El concepte de diversitat sexual i de gènere aporta una mirada que va més enllà de les sigles LGTBI i ofereix una perspectiva global, ja que les normes sexuals i de gènere afecten especialment les persones LGTBI, però també el conjunt de la societat. De la mateixa manera, la visibilitat i la promoció de les llibertats sexuals i de gènere no són guanys exclusius de les persones lesbianes, gais, trans[1], bisexuals i intersexuals, sinó elements que beneficien tothom. Aquest enfocament feminista parteix de distingir tres dimensions que estan travessades per un procés de construcció social: el sexe, el gènere i la sexualitat.

Què és el sexe?

Tradicionalment s'ha pensat que el sexe és quelcom natural, un destí biològic identificat amb els genitals, mentre que el gènere és una construcció sociocultural. A partir de la creença que només existeixen dos sexes diferenciats i contraposats, la biologia classifica els cossos entre les categories d'*home* i *dona*. Però la distinció entre homes i dones és un producte cultural. És la cultura la que dóna significat als nostres cossos i crea les diferències entre un cos d'home i un cos de dona. No tots els cossos poden encasellar-se en aquestes dues categories. De fet, les persones que neixen en cossos que escapen de la lògica binària es denominen persones intersexuals o amb diferències en el desenvolupament sexual[2].

[1] Tal com assenyala Lucas Platero Méndez a *Trans*exualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos* (Edicions Bellaterra, 2014), amb la paraula *trans* ens referim a trans, transsexuals, transgènere, etc. És a dir, és un terme paraigua que intenta aglutinar l'heterogeneïtat dels cossos, identitats i vivències, més enllà del binarisme de gènere i de la nomenclatura mèdica.

[2] En l'àmbit legal, la lletra i d'intersexual s'ha afegit molt recentment a l'acrònim LGTB, tal com s'enuncia en la Llei 8/2016. Tanmateix, com afirma Núria Gregori Flor en l'estudi *Diagnòstic de les diferents realitats, posicionaments i demandes de la població intersexual / amb DSD (diferències del desenvolupament sexual) a Barcelona* (2016), la intersexualitat, en el nostre context, no és una qüestió identitària, ni existeix tampoc la comunitat o el moviment intersex. En aquest sentit, se subratlla la importància de donar continguts a les polítiques intersex abans d'incloure-les en les lleis. Segons l'opinió de Gregori, si no s'hi reflecteix un contingut concret, és preferible no incloure-hi la i, ja que això pot generar més vulnerabilitat.

Què és el gènere?



El gènere és una construcció sociocultural que fa referència als rols, papers i responsabilitats socials que cada cultura assigna a homes i a dones. És important tenir en compte que les desigualtats de gènere no són la conseqüència natural de les diferències anatòmiques entre homes i dones. En la nostra societat, els gèneres han estat organitzats de manera dicotòmica (masculí i femení) i jerarquitzada: la masculinitat està valorada, mentre que la feminitat està infravalorada.

La identitat de gènere és el gènere amb el qual una persona s'identifica. Es parteix de la idea que aquesta identificació s'ha d'adscriure a un sexe: les persones assignades a la categoria dona s'han d'identificar en femení i les persones assignades a la categoria home, en masculí. A aquest sistema de classificació se'l denomina binarisme de gènere. Però les persones trans mostren que el gènere atribuït en el moment de néixer segons el sexe no es correspon necessàriament amb la seva identitat.

FIGURA 1. «Y tú ¿no tienes caja?», per Isa Vázquez. A: Platero, Lucas. *Trans*exualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos.* Barcelona: Edicions Bellaterra, 2004.



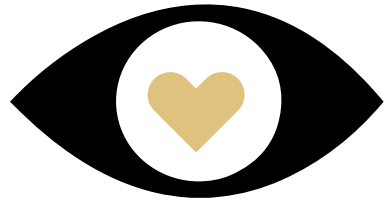
FIGURA 2. «¿Es niño o es niña?», per Isa Vázquez, inspirat en el treball de Kate Bornstein (1994). A: Platero, Lucas. *Trans*exualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos.* Barcelona: Edicions Bellaterra, 2014.



FIGURA 3. «A veces no se presta la suficiente atención a los hermanos y hermanas», per Isa Vázquez. A: Platero, Lucas. *Trans*exualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos.* Barcelona: Edicions Bellaterra, 2014.

També és freqüent que trobem homes que presenten comportaments que s'aparten del marc de la masculinitat tradicional i dones que s'aparten de la feminitat tradicional. Aquests comportaments no serien problemàtics si no es produïssin en un entorn social en què s'atribueixen uns comportaments determinats a homes i a dones, i es castiguen els comportaments que s'allunyen d'aquestes normes socials.

Què és la sexualitat?



La sexualitat fa referència a la manera com els éssers humans organitzen el desig, les pràctiques i els impulsos eròtics, i està relacionada amb un conjunt de vivències, emocions, afectes, relacions interpersonals, etc. A més, la sexualitat és present en totes les etapes vitals de les persones.

A Occident, s'ha fixat que només existeixen dues formes de concretar la sexualitat humana que són mútuament excloents: l'heterosexualitat (el desig eròtic cap a persones considerades de l'altre gènere) i l'homosexualitat (el desig eròtic cap a persones considerades del mateix gènere). A més, malgrat un cert esperit de canvi, històricament ha estat privilegiada l'heterosexualitat —amb l'objectiu de mantenir l'ordre social i econòmic— com l'única forma normal de relacionar-nos afectivament i sexualment i d'organitzar-nos socialment. En canvi, l'homosexualitat ha estat considerada una malaltia i penalitzada. És el que es coneix com a *heteronormativitat.*

Novament, la diversitat real surt a la superfície per trencar aquesta rígida separació, perquè sovint hi ha persones que se senten atretes per un gènere i per l'altre, o l'orientació sexual de les quals canvia amb el temps. A més a més, el desig no es pot considerar quelcom estable. Avui potser desitjam algú considerat socialment del nostre mateix gènere, però qui pot assegurar que demà o d'aquí a tres anys el nostre desig seguirà aquesta mateixa línia? Qui pot assegurar que mai no desitjarà altres cossos/gèneres?

Sistema sexe-gènere-sexualitat

El nostre sistema social estableix una determinada ordenació d'aquestes tres dimensions que acabam de presentar: sexe, gènere i sexualitat. Bàsicament, determina que les persones considerades *homes* han de tenir un comportament de gènere masculí i una orientació sexual heterosexual. De la mateixa manera que les persones considerades *dones* han de tenir un comportament de gènere femení i una orientació sexual heterosexual.

La perspectiva de la diversitat sexual i de gènere ens suggereix que aquest ordre no és natural, sinó que és una forma d'organització social i cultural. Hi ha moltes persones que no s'identifiquen amb aquests mandats, principalment les persones LGTBI, però també moltes persones *cissexuals*[3] i/o heterosexuals que se senten incòmodes amb aquest model. Per això, quan es parla de diversitat sexual i de gènere es fa referència a un dret de la ciutadania en general i no exclusivament del col·lectiu LGTBI. I és que, siguem o no LGTBI, totes les persones vivim sota aquesta norma social, que ens escindeix i ens impedeix acceptar la complexitat de la nostra identitat i del nostre desig.

Aquest ordre no és natural sinó que és una forma d'organització social i cultural.

[3] El terme *cissexual* (o cis) fa referència a una persona que no és trans, és a dir, que s'identifica amb la identitat de gènere que li ha estat assignada en el moment de néixer.

3.1 LGTBI: l'heterogeneïtat d'unes sigles

L'acrònim LGTBI és fruit de canvis en el moviment d'alliberament sexual i de gènere, un concepte en permanent construcció. Ara bé, és molt important tenir en compte que quan parlam d'LGTBI estam davant una realitat heterogènia, amb necessitats molt diverses i interessos no exempts de conflictes.

De fet, tradicionalment, l'estratègia de l'acrònim ha estat àmpliament qüestionada per diverses raons. En primer lloc, perquè ha tendit a homogeneïtzar les necessitats, de manera que el relat del fet LGTBI ha estat molt centrat en l'experiència dels homes gais i ha invisibilitzat les experiències de les dones lesbianes, les persones trans o les persones bisexuals. La representació del col·lectiu no ha estat exempta de tendències masclistes que han desplaçat les dones lesbianes, bisexuals i trans a un segon terme, tant en les prioritats de les reivindicacions com en la visibilitat social del moviment. En el nostre context, per causa del sexisme i la lesbofòbia generalitzada, les dones lesbianes són encara les més invisibles, així com, per causa de la transmisogínia, les dones trans són les que pateixen les situacions més greus de violència i exclusió social. Aquestes desigualtats internes s'han de tenir presents si no volem quedar-nos amb una panoràmica esbiaixada del col·lectiu i reproduir determinades desigualtats.

Un altre debat que ara hi ha sobre la taula és la inclusió de la intersexualitat en les sigles LGTB, en un context en què el moviment intersex té una presència incipient i pocs espais de confluència amb el col·lectiu LGTB. Tot i que la violència contra

les persones intersexuals té molt a veure amb el sistema de gènere i el binarisme, la manca d'aliances i diàlegs entre aquests moviments fa difícil explicar aquesta inclusió.Per tant, l'acrònim LGTBI és una categoria en construcció, una estratègia d'aliances, però també amaga una sèrie de debats interns que no s'han d'ignorar si no volem perpetuar certes exclusions que afecten les persones LGTBI més vulnerables. A més, un altre element que s'ha de tenir en compte és que les persones no només es defineixen per l'orientació sexual i la identitat de gènere, és a dir, no només poden ser considerades LGTBI, sinó que estan travessades per altres eixos de poder com l'edat, la procedència o l'origen ètnic, la classe social, la llengua, la diversitat funcional, etc. Aquestes diferents categories socials s'entrecreuen i donen com a resultat formes específiques i complexes de discriminació.



3.2 Els drets laborals de les persones LGTBI

Durant els darrers anys, en el context europeu i estatal i, especialment, a escala autonòmica, s'han fet alguns passos en el reconeixement dels drets de les persones LGTBI amb l'aprovació d'algunes normatives i lleis[4] adreçades a aquest col·lectiu. Malauradament, aquests avenços legals, tot i la seva rellevància, no comporten una desaparició immediata de les desigualtats i violències que viuen les persones que tenen una sexualitat o un gènere no normatiu.Les persones LGTBI continuen enfrontant-se a situacions discriminatòries en la seva vida quotidiana, per la persistència d'una desigualtat sistèmica i estructural i per l'existència de prejudicis i d'estereotips lesbofòbics, homofòbics, transfòbics, bifòbics i sexistes sòlidament instal·lats en la nostra societat. Així, malgrat la suposada equiparació de drets, encara sobreviuen pràctiques discriminatòries que situen les persones LGTBI en una situació de desavantatge i vulnerabilitat social en diferents àmbits: educació i escola, salut, VIH, món laboral, oci, serveis, reproducció i adopció, gent gran, joventut, mitjans de comunicació, publicitat, esports, migracions, art i cultura,

[4] Es tracta de la Llei de 2005 per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contreure matrimoni i la Llei de 2007 reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones. Destaquen, sobretot, un seguit de lleis autonòmiques que des de 2014 s'han anat aprovant a diferents territoris com Andalusia, les Canàries, Catalunya, Galícia, Navarra, el País Basc, la Comunitat Valenciana, Múrcia i les Illes Balears. En aquest sentit, en matèria legislativa, a l'Estat Espanyol hi trobam un mapa de drets desiguals per territoris depenent de les comunitats autònomes.

Així mateix, el 12 de maig de 2017 es va presentar la Proposició de llei contra la discriminació per orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals, i d'igualtat social de lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, transgènere i intersexuals. Així mateix, el 2 de març de 2018 es va presentar la Proposició de llei sobre la protecció jurídica de las persones trans i el dret a la lliure determinació de la identitat sexual i expressió de gènere. Totes dues propostes de llei varen ser presentades pel Grupo Parlamentari Confederal Units Podem – En Comú Podem – En Marea, i es troben en tràmit parlamentari.

Finalment, des del 24 d'octubre de 2018, tal com recull el BOE, les persones trans poden sol·licitar al Registre Civil el canvi del nom que figura en els seus documents oficials, sense necessitat de presentar cap diagnòstic psiquiàtric ni demostrar un període de tractament hormonal d'almenys dos anys.

habitatge, participació, representació política, etc. Pel que fa a l'àmbit laboral, tant l'ordenament jurídic estatal com l'europeu prohibeixen la discriminació al lloc de treball. L'empresa no pot perjudicar cap treballador o treballadora en les seves relacions laborals basant-se en elements extralaborals, com és el cas de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

La Directiva europea contra la discriminació al lloc de treball (Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000) destaca les diferents formes de discriminar: la directa, la indirecta i l'assetjament.

La Constitució espanyola és molt clara en aquest aspecte quan reconeix com a dret fonamental el dret a la igualtat i la prohibició de la discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social (article 14), sense que l'àmbit laboral en sigui una excepció. L'article 15 també assenyala que tothom té dret a la integritat física i moral, sense que, en cap cas, ningú no pugui ser sotmès a tractes inhumans o degradants.

L'Estatut dels treballadors, en l'article 17.1, estableix que s'entenen nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que contenguin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó de l'orientació sexual. D'altra banda, l'article 4.2.*e*) d'aquest mateix text recull que els treballadors tenen com a dret bàsic la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció enfront d'ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i enfront de l'assetjament per raó d'orientació sexual.[5]

[5] Marc jurídic específic de l'àmbit laboral extret de la guia *L'homofòbia, ni a la societat ni a la feina. Consells per evitar discriminacions i per avançar en la igualtat a la feina* (CCOO Barcelonès, 2013) i adaptat al present recurs.

3.3 Llei 8/2016 per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'LGTBI-fòbia

La Llei 8/2016 dedica el capítol III, que conté els articles 19 i 20, a l'àmbit del mercat de treball. En el quadre següent es resumeixen les principals qüestions que regula **l'article 19**, relatiu a la integració del dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGTBI:

1.	2.	3.
Les polítiques públiques en matèria de treball han de tenir en compte els drets de les persones LGTBI a no ser discriminades.	Les empreses han d'adoptar mesures, negociades i acordades amb representants dels treballadors i les treballadores, contra la discriminació laboral de les persones LGTBI.	El govern ha d'impulsar el desenvolupament de plans d'igualtat i no-discriminació a les empreses i donar-los suport tècnic.

TAULA 1. Elaboració pròpia a partir dels continguts de la Llei 8/2016.

En segon lloc, **l'article 20** està dedicat a les mesures i actuacions que ha de portar a terme la conselleria competent en matèria de treball. A continuació es pot visualitzar un resum dels principals punts recollits en aquestes mesures:

1. Garantir la no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i els drets del personal, tant funcionari com laboral, en la contractació i les condicions.

2. Impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització per garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació a les empreses, com ara:

    a. Adaptar i millorar els serveis d'inserció laboral públics.

    b. Incorporar a les noves convocatòries de subvenció criteris d'igualtat d'oportunitats.

    c. Incentivar les forces sindicals i empresarials a fer campanyes divulgatives.

    d. Promoure en els espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries.

    e. Impulsar l'adopció a les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació.

3. Fomentar la implantació d'indicadors d'igualtat i d'un distintiu per reconèixer les empreses que apliquin polítiques d'igualtat i no discriminació LGTBI.

4. Desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones trans.

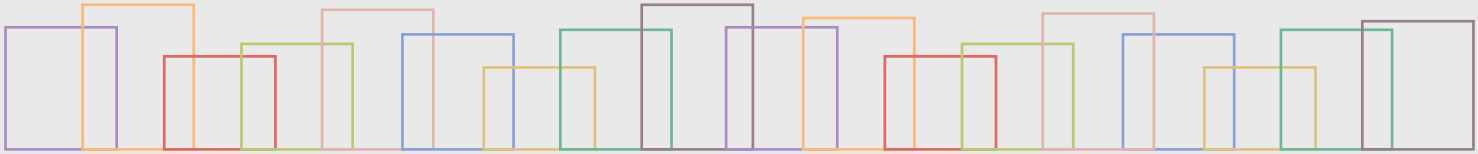
5. Desenvolupar actuacions que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar d'acord amb l'heterogeneïtat del fet familiar.

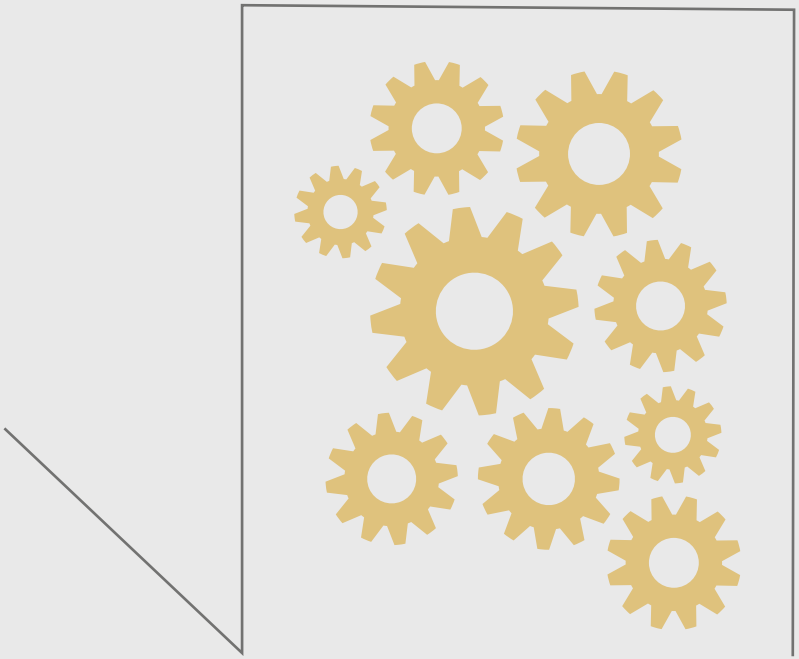
6. Promoure la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball i en la prevenció de riscs laborals en temes de discriminacions LGTBI.

7. Instar les persones responsables de la inspecció de treball a informar els òrgans competents dels casos de discriminació LGTBI.

8. Impulsar espais de participació i interlocució i promoure campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGTBI i els agents socials corresponents.

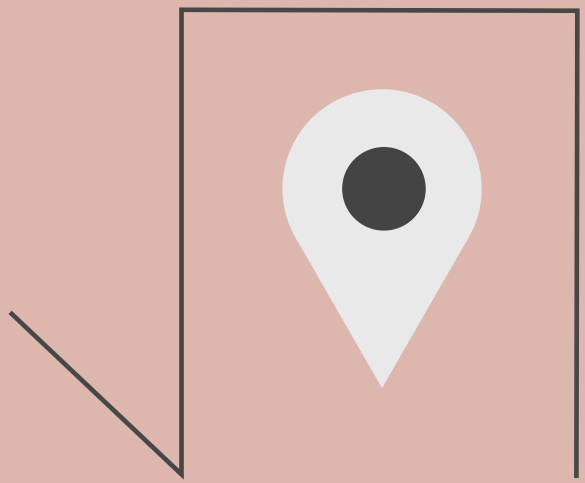
TAULA 2 . Elaboració pròpia a partir dels continguts de la Llei 8/2016.





4

LA SITUACIÓ DE LES PERSONES LGTBI EN L'ÀMBIT LABORAL



L'àmbit laboral és clau per treballar per la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI. La feina ocupa un lloc central en el nostre desenvolupament, pel temps que li dedicam i per la necessitat i la quotidianitat que representa, a més de ser també un dels principals espais de socialització i realització de les persones.

Els canvis legals conquerits en els darrers anys han estat imprescindibles, però encara són insuficients. Les desigualtats socials no es resolen únicament amb lleis, sinó que s'ha d'intervenir directament sobre el problema i continuar treballant perquè, en aquest cas, les organitzacions empresarials, els sindicats i la ciutadania en general siguin conscients de l'existència de la discriminació cap a les persones LGTBI dins els entorns laborals.

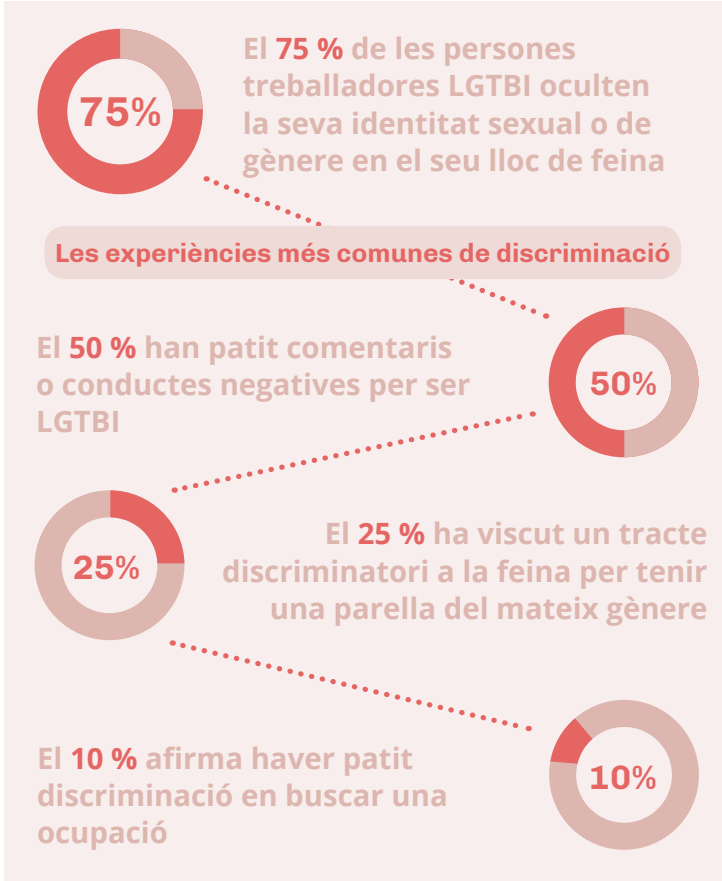
La discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere continua sent una realitat per a moltes persones al món del treball. Aquesta discriminació es

La feina: un dels principals espais de socialització i realització de les persones.

manifesta sobretot en l'ocultació de l'orientació sexual. Segons el memoràndum de l'***Enquesta de la FRA sobre LGBT a la Unió Europea*** (FRA, 2013), el 75 % de lesbianes, bisexuals i gais oculten la seva orientació sexual, sempre o en alguna ocasió, la qual cosa significa que moltes persones que surten de l'armari per a les amistats i la família, continuen veient-se obligades a amagar la seva orientació sexual a la feina, on passam una gran part de la vida.

Aquesta no és l'única forma de discriminació suportada en l'àmbit laboral. La mateixa enquesta de la FRA recull que una mica més del 10 % afirmen haver patit discriminació a l'hora de cercar una ocupació o a la mateixa feina. A més, gairebé el 50 % han patit comentaris o conductes negatives per ser lesbianes, gais, trans o bisexuals. També continuen existint casos de tractament desigual respecte a les condicions de treball o prestacions socials pel fet de ser casat o casada amb una persona del mateix sexe, encara que la llei estableix la igualtat total entre els matrimonis homosexuals i els heterosexuals. El 25 % de les persones enquestades han patit en algun moment un tracte discriminatori en aquest àmbit.

Aquestes dades mostren que la feina continua sent un context molt hostil



GRÀFIC 1. Elaboració própia. FONT: Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA).

per a gais, lesbianes, trans i bisexuals. Però sobretot ens mostren que cal fomentar i posar en marxa mecanismes de formació, campanyes de sensibilització, materials divulgatius, 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.

Una de les dificultats a l'hora d'incentivar la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI en el món laboral és l'absència d'una tradició sindical consolidada en aquest àmbit dins el nostre context. Tot i així, des dels darrers anys s'està vivint una creixent sensibilització i reivindicació sobre la situació de les persones LGTBI en l'àmbit laboral. De fet, algunes organitzacions sindicals han anat creant grups o àmbits LGTBI dins el sindicat per donar visibilitat a la realitat d'aquest col·lectiu, tant en l'esfera laboral com en la social, i per denunciar les situacions de discriminació. Aquestes organitzacions sindicals també han elaborat diferents guies i materials per incentivar els drets de les persones amb sexualitats i gèneres no normatius dins el món laboral. Alguns d'aquests materials els podeu trobar en l'apartat **PER SABER-NE MÉS**.

Ara bé, el grau de sensibilització i coneixements en matèria de diversitat sexual i de gènere no és el mateix en tots els nivell i àmbits de representació sindical. En els mateixos sindicats coincideixen activistes LGTBI amb representants sindicals amb un grau molt baix de coneixement sobre el fet LGTBI. Com assenyala l'estudi ***Las personas LGTBI en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad de género y expresión de genero***, els representants i les representants i els delegats i les delegades sindicals es mostren més allunyats dels aspectes relatius a la diversitat a la feina que els sindicalistes i les sindicalistes que treballen en els òrgans centrals dels sindicats i col·laboren quotidianament amb organitzacions LGTBI.

4.1

La visibilitat al lloc de treball

L'argument de la *vida privada* i de la suposada *intimitat* de les qüestions relatives a l'afectivitat i la sexualitat contribueix massa sovint a la invisibilitat del fet LGTBI en els entorns laborals. Però la invisibilització de la diversitat sexual i de gènere també és una manera de discriminació i d'LGTBI-fòbia.[6] De fet, aquest marc d'invisibilitat fa que sigui molt més difícil demostrar la discriminació a la feina per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i sovint condueix a fer que s'amagui i es reprimeixi. D'aquesta manera, es reforça la hipòtesi de la inexistència del problema, la qual cosa contribueix, de manera conscient o inconscient, a l'estratègia de l'empresariat, dels responsables de recursos humans, dels representats sindicals i de la resta de treballadors i treballadores, els quals argumenten que no hi ha lesbofòbia, homofòbia o transfòbia, atès que no hi ha persones homosexuals, lesbianes, bisexuals o trans a la seva empresa o organització (CCOO, 2013).

De fet, la visibilitat al lloc de treball (decidir sortir de l'armari o no) és una de les decisions més difícils a les quals es poden enfrontar les persones treballadores LGTBI a causa de les possibles conseqüències. Com succeeix en altres esferes de la vida social, d'una banda, sortir de l'armari pot suposar un risc de discriminació, assetjament i, en alguns casos, fins i tot danys físics. De l'altra, amagar la identitat produeix alts nivells d'estrès i ansietat, en general, a causa de la necessitat de controlar de manera constant tota la informació personal que el treballador o la treballadora comparteix amb les persones de l'entorn laboral.

[6] Alguns autors, com Daniel Borrillo (2001), parlen *d'homofòbia liberal* per anomenar un tipus d'homofòbia que consisteix a tolerar benvolentment les persones LGTBI, sempre que se silenciï la condició homosexual o transsexual, i s'assimili i s'accepti la «normalitat» del model heteronormatiu. Es critica l'exhibició de la *ploma* i de qualsevol marca de subcultura o estètica LGTBI, per la visibilitat que representen, i, per descomptat, les manifestacions al carrer. Qualsevol transgressió d'aquesta norma és rebutjada per «victimista», «consciència de gueto», «activista» o «proselitista».

En aquest sentit, l'estudi ***A Question of Trust: LGBT Visibility in the Workplace (Una cuestión de confianza: visibilidad LGTB en el lugar de trabajo)*** revela que, tant a la UE com als EUA, més de la meitat dels empleats i empleades LGTBI prefereixen no revelar la seva orientació sexual i/o identitat de gènere a la feina, i un 60 % assegura haver viscut algun tipus de discriminació o hostilitat a la feina durant els dos darrers anys (ESADE Business School, 2013).

Tanmateix, la visibilitat a la feina és important tant per a les persones treballadores LGTBI com per a les organitzacions i les empreses. No és només que les persones LGTBI que són visibles i que experimenten que són benvingudes se senten més sanes i satisfetes, sinó que també són més productives i compromeses. A més, una vegada que s'és visible, aquesta confiança augmenta el compromís i la motivació per impulsar els objectius de l'organització.

IMATGE 1. Fotografía de Sebastián Criado. @ph_sebastiancriado

4.2 Les realitats específiques de les persones LGTBI en l'àmbit laboral

En el primer apartat d'aquest Guia ja s'ha assenyalat la importància de tenir en compte que quan ens referim al col·lectiu LGTBI estam davant una realitat heterogènia, amb necessitats molt diverses i desigualtats i discriminacions concretes. El món laboral i el mercat de treball no en són excepcions. És a dir, en el mercat de treball es discriminen de manera diferenciada lesbianes, gais, bisexuals i trans, i les exclusions que poden viure també tenen diferents intensitats. D'altra banda, les situacions de discriminació que pateixen les persones seropositives i les dones lesbianes i/o trans mereixen una referència específica.

- Pel que fa a les persones LGTBI seropositives, el rebuig o l'assetjament al lloc de treball poden ser especialment cruels i cal combatre'ls amb contundència amb informació sobre els prejudicis relacionats amb qualsevol indici de discriminació. Per això és imprescindible que les persones seropositives coneguin els seus drets i els mitjans legals que les emparen.

- En el cas de les dones lesbianes es produeix una doble discriminació o discriminació múltiple, és a dir, com a dones i com a lesbianes. En el mercat de treball, les dones estan discriminades en l'accés, la promoció, la permanència i el salari. La taxa d'atur de les dones és més elevada que la dels homes i, a

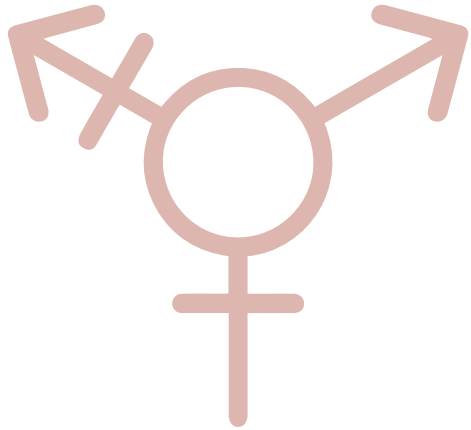
més, les primeres treballen, majoritàriament, en activitats econòmiques informals (treball precari, sense seguretat o estabilitat, menys possibilitat de qualificació professional ni promoció, etc.). Si a aquesta realitat hi afegim el fet de ser lesbiana i tenir una sexualitat i/o expressió de gènere no normativa (l'anomenada *ploma*), es produeix un efecte multiplicador que va més enllà de la «mera» discriminació al lloc de treball i pot donar lloc a una exclusió social que impedeixi directament l'accés al mercat de treball.

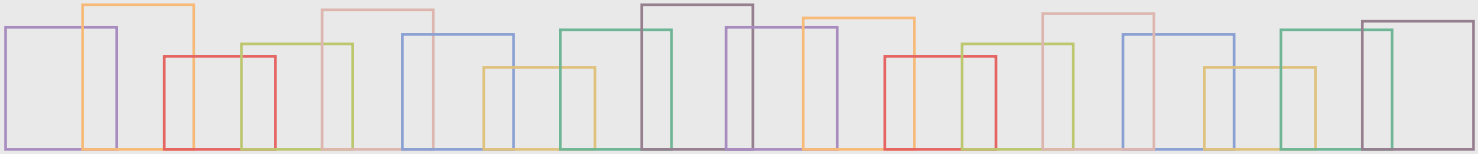
- Aquest risc d'exclusió producte de les desigualtats de gènere en la nostra societat també s'incrementa de manera considerable en el cas de les dones trans, les persones més vulnerables i més afectades per la discriminació laboral i l'exclusió del mercat laboral dins el col·lectiu LGTBI. En relació amb les dificultats per trobar feina de les dones trans, es conjuguen diversos elements, però, sens dubte, el principal és el fet de ser visibles com a dones trans, que provoca que sovint siguin descartades de la majoria de processos de selecció (Coll-Planas i Missé, 2015). Segons un estudi fet a la Unió Europea (FRA, 2014), el 37 % de les persones trans declaren haver-se sentit discriminades per ser trans en el procés de cerca de feina, i el 27 % han estat discriminades en l'entorn laboral durant el darrer any. A causa d'aquest clima laboral hostil, moltes persones trans es veuen obligades a deixar el seu lloc de treball quan comencen la seva transició. Ara bé, deixar la feina per iniciar la transició redueix les possibilitats d'inserció laboral quan s'ha finalitzat aquest procés i, per tant, de tornar a formar part del mercat laboral.

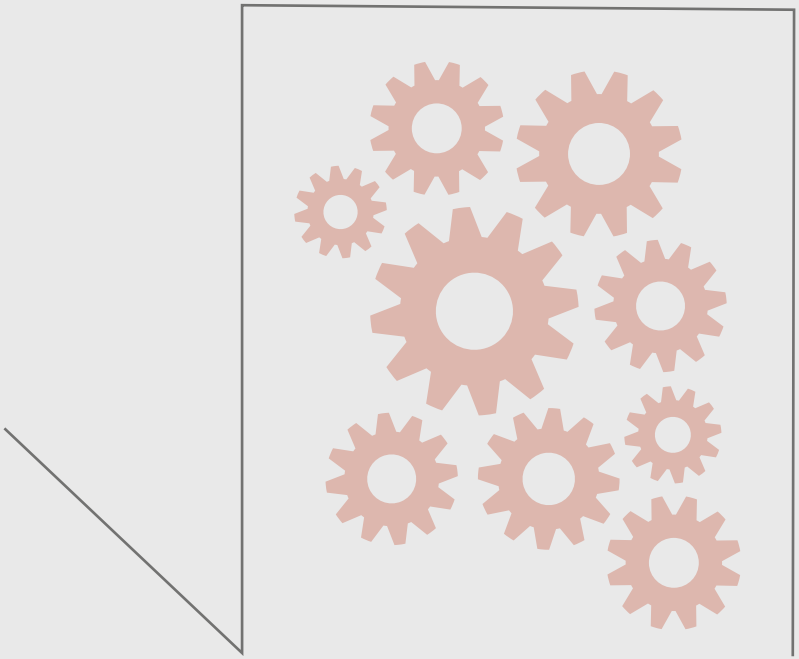
Per tot això, s'ha de destacar la importància i la necessitat d'intervenir, des de la sensibilització, la formació i l'organització col·lectiva, en el món laboral en general i en el mercat de treball en particular, per tal de millorar la situació de les persones LGTBI i fomentar que les

empreses adoptin les mesures necessàries per erradicar els mecanismes, les conductes i les actituds que discriminen o exclouen les persones a causa de la seva orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, les quals, queden invisibilitzades. Com veurem més endavant, existeixen diferents instruments per combatre aquestes desigualtats, però abans de tractar d'aquests instruments, aprofundirem una mica més en les diferents formes que poden prendre la discriminació i la violència cap a les persones LGTBI.

LES DONES TRANS, les persones més vulnerables i més afectades per la discriminació laboral i l'exclusió del mercat laboral dins del col·lectiu LGTBI





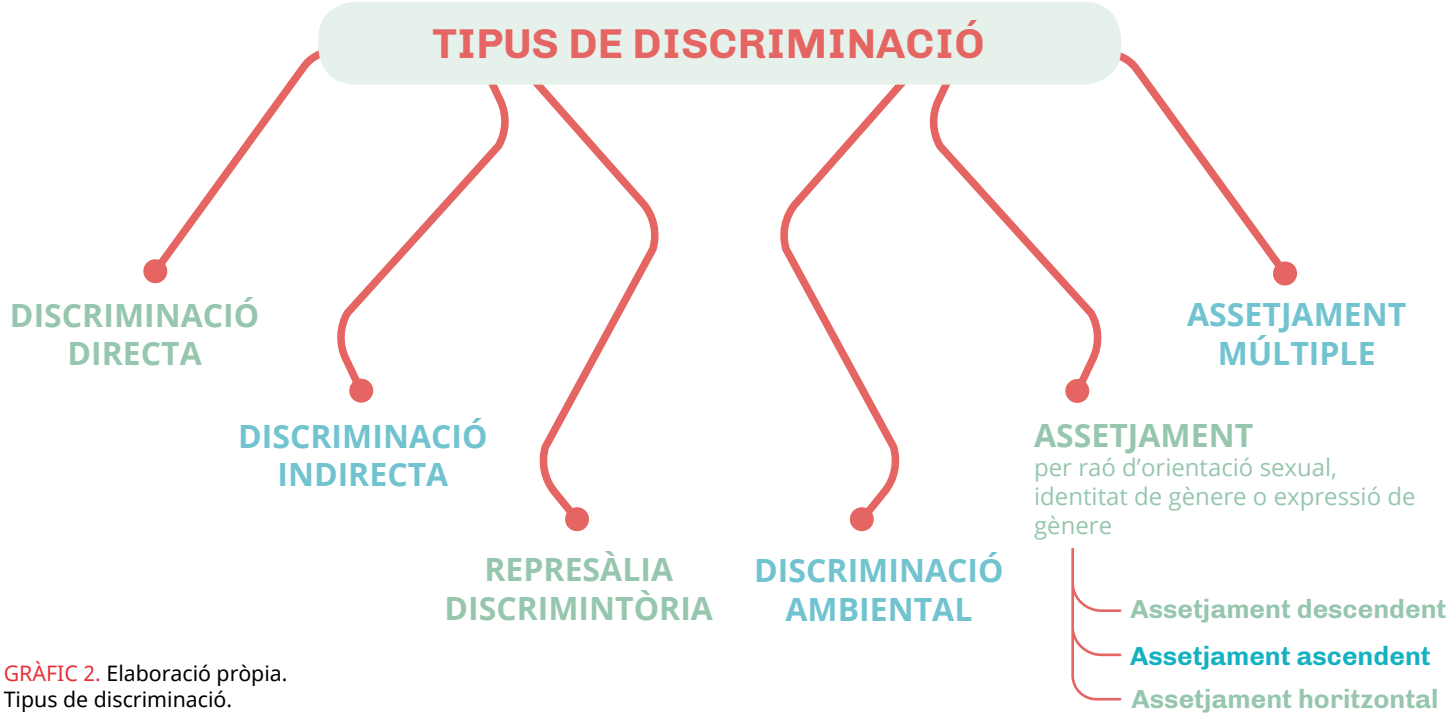


5

DE QUÈ PARLAM QUAN PARLAM DE DISCRIMINACIÓ?



Quan parlam de discriminació i desigualtats cap a les persones LGTBI en l'àmbit laboral trobam diferents situacions. Si en la nostra societat existeixen la lesbofòbia, l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, aquestes violències també són identificables en el món laboral.



GRÀFIC 2. Elaboració pròpia.
Tipus de discriminació.

5.1

Tipus de discriminació directa

➤ **La negació d'un lloc de treball.**

Les discriminacions que es donen durant l'accés al mercat laboral són les més difícils de demostrar i també són les discriminacions davant les quals els treballadors i les treballadores estan més desprotegits, ja que existeix un grau molt baix de tutela i de possibilitat d'actuació respecte als processos de contractació. Aquesta forma de discriminació es pot identificar durant l'entrevista, per exemple, si es formulen preguntes relatives a la intimitat del treballador o la treballadora o es passen qüestionaris en què es demana de forma directa o indirecta per la vida personal del treballador o la treballadora.

➤ **L'empresa insisteix a conèixer l'orientació sexual o la identitat de gènere del treballador o treballadora.**

Revelar o no aquesta dada és una opció personal. És per això que l'empresa no pot demanar ni intentar esbrinar l'orientació sexual o la identitat de gènere de les persones treballadores.

➤ .Negació de beneficis socials i no equiparació de drets amb les parelles heterosexuals.

En són exemples l'excedència per maternitat o paternitat, o bé per adopció, els permisos i llicències per malaltia d'un fill o filla, els permisos per matrimoni o per malaltia greu o hospitalització de la parella, etc. Negar a les persones del col·lectiu LGTBI algunes o totes les prerrogatives normatives de les quals gaudeixen les unions heterosexuals suposa una discriminació directa fonamentada en l'orientació sexual i/o la identitat de gènere i és contrari a l'Estatut dels treballadors.

➤ L'empresa rebutja la identitat de gènere de l'empleat o empleada trans, o no fa servir el gènere o el nom que la persona ha escollit.

L'empresa té l'obligació de respectar el nom i el gènere de la persona independentment de si s'ha fet o no un procés mèdic o legal.

➤ L'empresa insisteix a decidir la roba del treballador o la treballadora trans o a sancionar aquesta conducta.

Es pot donar el cas que una persona actuï o faci servir una roba que socialment s'atribueixi a un altre gènere. 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 al lloc de treball no està regulada per la legislació.

➤ Trasllat del lloc de treball.

L'explicitació de l'orientació sexual, l'adopció d'actituds o vestimentes atribuïdes a un altre gènere, així com el començament del procés de transició, poden comportar decisions empresarials tendents a retirar el

treballador o la treballadora del seu lloc de feina habitual, principalment si requereix un contacte directe amb la clientela o amb qualsevol altre agent extern a l'empresa. Aquestes decisions suposen una discriminació directa i són contràries al dret.

➤ Acomiadament discriminatori.

L'acomiadament d'un treballador o treballadora per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere o per raó del seu estat serològic és un atemptat contra els drets i les llibertats bàsics recollits en la legislació estatal i balear.



5.2

Discriminació indirecta

La *discriminació indirecta* es produeix 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, la identitat de gènere o l'expressió de gènere. Així, per exemple, serien casos de discriminació els problemes dels viatges promocionals, és a dir, que les parelles homosexuals no puguin viatjar juntes i en canvi les parelles heterosexuals sí.

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

Per evitar aquest tipus de situacions, com veurem en l'apartat de recomanacions, cal incloure en els convenis col·lectius disposicions que esmentin explícitament la igualtat i no discriminació de lesbianes, gais, bisexuals i persones trans.

5.3

Represàlia discriminatòria

Per *represàlia discriminatòria* s'entén el tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinats a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és o ha estat sotmesa. La represàlia discriminatòria pot venir de la mateixa empresa o de la resta de treballadors i treballadores.

5.4

Discriminació ambiental

Hi ha comportaments diaris que no són considerats discriminatoris o violents, però que creen gran malestar i incomoditat a les persones LGTBI. En són exemples els acudits sobre *marietes, invertits, masclots o travestis*, els comentaris sobre les persones que s'aparten dels models hegemònics de gènere, els acudits sexistes, les burles o els comentaris amb contingut sexual, etc. Es tracta d'un maltractament subtil, invisible per a moltes persones, però amb conseqüències que poden ser doloroses, ja que aquests comportaments es produeixen diàriament d'una manera incessant i quotidiana. La conseqüència és que es genera un ambient degradant que posa les bases de diverses formes d'assetjament i les legitima.

Per tant, és important tenir en compte que crear un ambient de feina agradable i respectuós cap la diversitat sexual i de gènere és responsabilitat de tots i de totes i és també la millor estratègia de prevenció davant la discriminació i l'assetjament.

5.5

Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

L'assetjament LGTBI-fòbic es defineix com qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere d'una persona que tengui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. Això ha de ser considerat una conducta discriminatòria.

L'objectiu de l'assetjament és sotmetre emocionalment i psicològicament la persona assetjada per tal de dificultar-li l'accés a la feina, anul·lar les seves capacitats, obstaculitzar la seva promoció professional o amenaçar la seva continuïtat al lloc de treball. S'ha de tenir en compte que molts cops s'utilitza l'assetjament i la pressió al treballador o treballadora perquè deixi l'empresa, a fi que la sortida consti com a renúncia voluntària del lloc de treball i que l'empresa no hagi d'admetre el motiu real de l'acomiadament.

Les conductes que entrarien en el concepte d'assetjament anirien des de la humiliació, la crítica infundada, l'aïllament o l'exclusió 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 de les persones treballadores.

Segons el subjecte actiu es poden distingir tres tipus d'assetjament:

➤ Assetjament descendent

Aquell en el qual l'autor o l'autora té ascendència jeràrquica sobre la víctima (de cap a subordinat o subordinada).

➤ Assetjament ascendent

Aquell en el qual l'autor o l'autora es troba subordinat jeràrquicament a la víctima (de subordinat o subordinada a cap).

➤ Assetjament horitzontal

Aquell en el qual tant l'autor o autora com la víctima no tenen relació jeràrquica (entre companys o companyes). De fet, com s'ha explicat en l'apartat sobre discriminació ambiental, quan parlam d'assetjament horitzontal, tant la complicitat com la negació per part de l'entorn són clau a l'hora d'afavorir l'assetjament cap a les persones LGTBI.

5.6

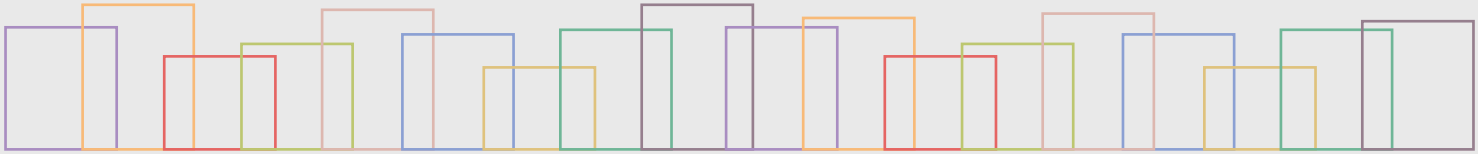
Assetjament múltiple

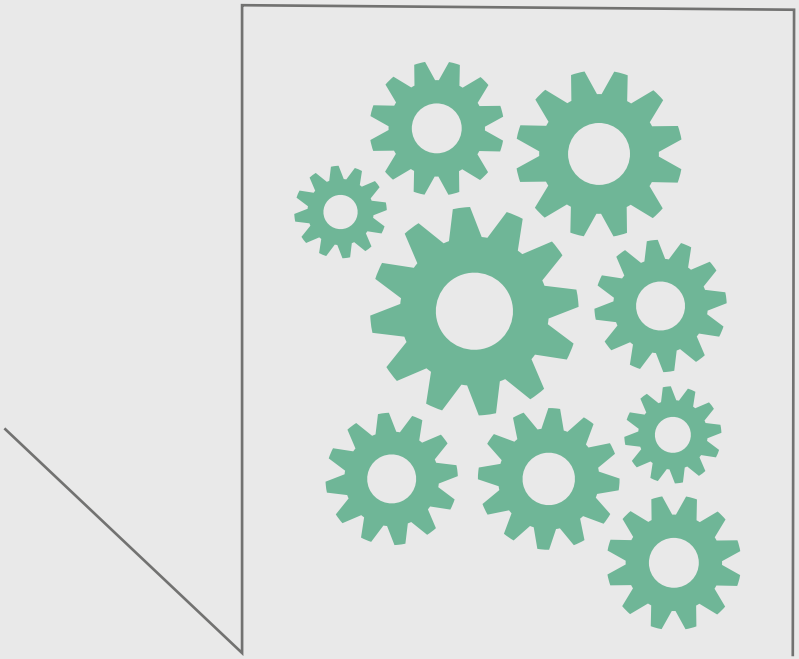
A l'hora d'analitzar les realitats específiques de les persones LGTBI respecte de l'assetjament, també ens trobam amb el fet que les dones lesbianes, bisexuals i trans a més poden patir assetjament múltiple, com a dones i com a persones amb una sexualitat i/o un gènere no normatiu. És a dir, pel fet de ser dones, tenen més possibilitats de patir assetjament sexual[7] o assetjament per raó de sexe[8], mentre que com a dones amb una sexualitat i/o un gènere no normatiu també poden patir assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

De la mateixa forma, entre les dones lesbianes *cis* també són especialment freqüents i greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat en totes les escales professionals. L'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que ella, o la seva parella, està embarassada, o quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa o el permís maternal o sol·licita alguns dels drets laborals prevists en aquest supòsit.

[7] Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals, que tengui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un ambient intimidatori, degradant o ofensiu.

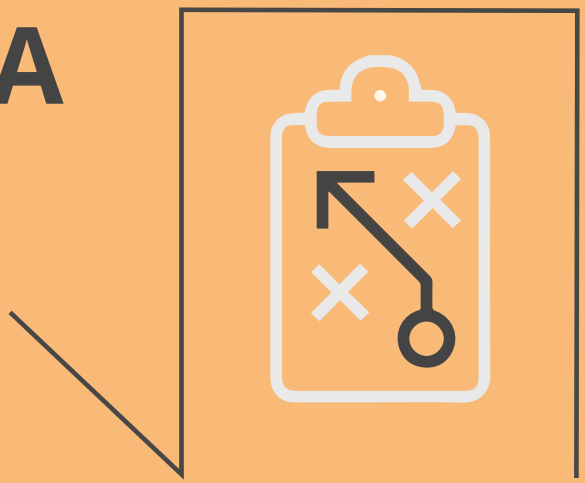
[8] L'assetjament per raó de sexe constitueix un comportament no desitjat que es relaciona amb el sexe d'una persona. En són exemples l'humor sexista, adreçar-se a les persones emprant formes ofensives, denigrar les persones que fan tasques que tradicionalment s'associen a l'altre gènere, ignorar aportacions, comentaris o accions, etc.





6

ESTRATÈGIES PER FOMENTAR LA DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE A LA FEINA



Existeixen diferents estratègies per fomentar la igualtat i la diversitat de gènere a la feina. Com s'assenyala en l'apartat anterior, la Llei 8/2016 recull principalment dos instruments bàsics: el plans d'igualtat i els protocols d'actuació.



6.1 Plans d'igualtat i no discriminació i protocols d'actuació

Un **pla d'igualtat LGTBI** és un conjunt ordenat de mesures per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals a l'empresa. Amb aquestes mesures es pretén eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat i no discriminació que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per assolir els objectius fixats, i sistemes eficaços per fer el seguiment dels objectius i avaluar-ne la consecució.

Un pla d'igualtat ha de preveure de forma transversal els diferents àmbits de l'organització i el conjunt de les persones que en formen part. Ha de tractar, com a mínim, les matèries següents: accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar, salut laboral i prevenció de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Pel que fa a l'àmbit de la salut laboral, s'ha de tenir en compte que no preveure la realitat de les persones trans pot generar situacions de vulnerabilitat importants, sobretot pel que fa a les necessitats laborals i de salut específiques de les persones trans (riscs psicosocials). Algunes de les qüestions que s'haurien de tenir en compte relatives a les necessitats i els drets de les persones trans en matèria de salut laboral són,

entre d'altres: les absències per consultes i tràmits, respectar el gènere amb el qual s'identifiquen i el nom escollit, i rectificar dades i targetes corporatives o altra documentació.

En el nostre context, la qüestió de la gestió de la diversitat sexual i de gènere a l'empresa és un tema incipient, raó per la qual existeixen molt pocs referents d'empreses que hagin desplegat plans específics orientats a la consecució de la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI.

En l'àmbit de la igualtat home-dona, els plans d'igualtat de gènere s'estan desplegant i consolidant a poc a poc. Com més va més són les empreses que han implementat instruments d'aquest tipus per lluitar contra les desigualtats que pateixen les dones en matèria laboral. De fet, d'acord amb la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, totes les empreses de més de 250 persones en plantilla estan obligades a elaborar un pla d'igualtat de gènere. Per a la resta d'empreses, la implantació de plans d'igualtat és voluntària, encara que estan obligades a implementar mesures per incentivar la igualtat de les dones.

Per tant, a l'hora de posar en marxa plans d'igualtat i no discriminació LGTBI a les empreses, es poden prendre metodològicament i conceptualment els plans d'igualtat de gènere com a referents, alhora que s'hi aplica una perspectiva de la diversitat sexual i de gènere específica. Sigui com vulgui, parlam d'un territori encara per explorar i en el qual cal començar a treballar activament implicant-hi diversos agents socials com empresariat, sindicats, associacionisme LGTBI i Administració pública.

Un **protocol d'actuació** és un instrument per ordenar, acordar i fer efectives les diferents actuacions davant una problemàtica determinada i definir les responsabilitats concretes en la resolució d'aquestes situacions. Els protocols han de ser elaborats i consensuats pels diferents agents implicats en la problemàtica concreta i tenen com a objectiu possibilitar una intervenció coordinada i eficaç. A més, tot protocol també suposa un compromís de l'organització o empresa amb un conjunt de principis ètics, de valors relacionats amb el respecte per la diversitat i el foment de la justícia social.

Els protocols que inclouen mesures contra l'assetjament laboral per raó d'orientació sexual i identitat de gènere estan pensats per regular en les empreses la forma d'intervenció davant les conductes d'assetjament, en aquest cas LGTBI-fòbic, i evitar la improvisació, la desprotecció i el desconcert que provoquen les situacions d'aquest tipus. Normalment, davant les situacions d'assetjament, les persones directament o indirectament afectades no saben en principi com actuar i quins són els passos que han de fer perquè aquesta situació es resolgui i cessi definitivament. D'altra banda, les persones que integren la direcció de l'empresa poden plantejar un problema similar.

A més, amb els protocols d'actuació es pretén disposar d'una eina no només d'intervenció a les empreses davant d'un cas concret, sinó també d'un instrument de prevenció i sensibilització. Un protocol, amb una difusió adequada, pot incrementar un ambient laboral de respecte per la diversitat sexual i de gènere i crear espais de treball en què les conductes discriminatòries són criminalitzades i rebutjades. No obstant això, entre els factors d'èxit perquè un protocol sigui efectiu destaquen el compromís de la direcció de l'empresa, la participació dels representats i de les representats dels treballadors i de les treballadores i la informació i la sensibilització entre la resta de membres del personal.

Entre les organitzacions socials i l'empresa privada, encara que hi ha un gran nombre d'empreses amb protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, és més difícil trobar-ne que disposin de protocols que incloguin l'assetjament LGTBI-fòbic de forma específica en els seus procediments. Tot i així, existeixen algunes empreses que duen a terme accions per incentivar el respecte per la diversitat sexual i de gènere a la feina. Algunes d'aquestes organitzacions han estat recollides per l'***Asociación Española de Empresas Gay Friendly*** (EGF) a la ***Guía española de empresas gay friendly.*** En aquesta línia, el decàleg de bones pràctiques de l'EGF inclou la previsió de desenvolupar un protocol d'actuació immediata en cas d'actituds homòfobes dins l'empresa.

Per la seva banda, algunes organitzacions sindicals també han desenvolupat instruments i recursos per incorporar l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en els protocols d'abordatge de l'assetjament laboral. A l'apartat **PER SABER-NE MÉS** podeu trobar una bona part d'aquestes guies, models de protocols i recomanacions de sindicats.

Finalment, una altra tipologia de protocols per a la igualtat d'oportunitats que poden desplegar les empreses són els protocols destinats a regular les diferents actuacions davant els processos de transició de gènere de les persones en l'àmbit laboral o de l'empresa, s'hagi començat o no un procés legal o mèdic. En són un exemple els protocols per facilitar el canvi de nom a persones trans d'una empresa. Es tracta d'un gran pas cap a la igualtat que permet al personal d'una organització escollir el nom que els identifica, independentment del que consta en el seu document d'identitat.

6.2 Altres mesures i accions adreçades a empreses i sindicats

Més enllà d'instruments com els plans d'igualtat i/o els protocols d'actuació, des de les empreses i organitzacions es poden activar altres mesures i accions per lluitar contra la discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a la feina. A més, s'ha de recordar que la Llei 8/2016 estableix l'obligatorietat de les empreses d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. A continuació, veurem algunes possibles actuacions per fer front a la discriminació i generar espais de treball lliures d'LGTBI-fòbia:

- **Anàlisi de la situació de l'organització i/o empresa.**

Aquest punt de partida és important, ja que l'avaluació de la situació pot contribuir a modificar favorablement l'ambient i reduir certs comportaments discriminatoris. Una acció en aquesta línia pot ser passar un qüestionari anònim a la plantilla sobre la percepció del sexisme i l'LGTBI-fòbia, emmarcat amb una introducció que recordi el compromís de l'empresa amb el respecte per la diversitat.

Informar i formar les persones responsables dels treballadors i les treballadores de l'empresa sobre què és l'LGTBI-fòbia.

Una millor informació i formació sobre les pràctiques discriminatòries contribueix a descobrir i prevenir aquestes conductes. En aquest sentit, difondre entre la plantilla materials de sensibilització com aquesta Guia, així com informar de l'existència de la Llei 8/2016 amb fullets accessibles són algunes accions que es poden dur a terme.

Crear un ambient de confiança i un entorn segur.

En el qual tots els treballadors i treballadores se sentin segurs per demanar ajuda i coneguin els seus drets, així com els recursos disponibles. Penjar cartells amb missatges antidiscriminació (com ara «Espai lliure d'LGTBI-fòbia i sexisme») als espais propis de la plantilla com vestidors, lavabos, menjadors o cuines també pot constituir una acció en aquest sentit.

Mostrar que les accions tenen conseqüències.

Tot el personal ha de saber que la discriminació per raó de gènere o diversitat afectivosexual és tan greu com qualsevol altra, i que les conseqüències d'aquesta discriminació poden ser nefastes i irreparables.

El compromís de l'empresa.

Una premissa fonamental per generar espais de feina lliures d'LGTBI-fòbia és que la direcció de l'empresa s'hi impliqui realment i estigui disposada a posar-hi tots els mitjans necessaris. Una forma de deixar constància d'aquest compromís pot ser la formalització d'un codi de conducta que estableixi que no es consentirà cap conducta discriminatòria.

Clàusules antidiscriminatòries en els convenis col·lectius.

Per evitar situacions de discriminació cap a les persones LGTBI, cal incloure en els convenis col·lectius disposicions que esmentin explícitament la igualtat i no discriminació de lesbianes, gais, trans i bisexuals.

Llenguatge no sexista i inclusiu.

Per tal d'evitar que el llenguatge constitueixi una forma de discriminació i generació de desigualtats, l'empresa ha d'utilitzar un llenguatge no sexista tant en els canals de comunicació externa com en els de comunicació interna, especialment els referents a processos de selecció, formació i promoció, i en la descripció de llocs de treball i tasques de la classificació professional, així com en la redacció del conveni. Per exemple, cal evitar la referència a les paraules *pare o paternitat* i substituir-les per *l'altre progenitor o progenitora.*

Tenir en compte les necessitats i els drets de les persones trans al lloc de treball.

Les persones que han iniciat el procés de transició són habitualment expulsades del mercat de treball. Per començar a tractar-les de forma adequada i fer visible aquestes situacions, és molt important que l'empresa tengui en compte les qüestions següents:

- No s'han de computar les absències ocasionades per consultes, tràmits o incapacitat temporal relacionades amb el procés de transició.

- Encara que legalment no s'hagi produït el canvi de nom, s'ha de tractar la persona interessada amb el gènere amb el qual s'identifica i amb el nom escollit.

- S'han de rectificar les bases de dades, targetes corporatives i altra documentació on aparegui el nom de la persona interessada, sempre

que el tràmit o document no requereixi el nom legal, a fi de crear una nova identitat corporativa al treballador o treballadora segons la seva identitat de gènere.

- Cal donar directrius al personal de recursos humans de manera que la presentació d'una documentació oficial amb un nom i sexe diferent no suposi un motiu per denegar la contractació.

- En els casos en què la persona trans encara no tengui modificada la seva identitat legal i en el contracte laboral hi consti el seu nom registral i no el seu nom escollit, cal adoptar les mesures necessàries per protegir i tractar aquestes dades de manera que no suposin posar en una situació de vulnerabilitat la persona trans en relació amb tot el seu entorn laboral.

Espais de treball lliures d'LGTBI-fòbia

6.3 Recomanacions per millorar la transició al lloc de feina

Com assenyalen diferents estudis (Whittle, 2007; Motmans, 2010; Missé i Coll-Planes, 2017), la transició de gènere és el moment més delicat, en el qual hi ha més risc de discriminació i assetjament al lloc de feina. Per això, moltes persones trans tenen trajectòries laborals positives fins al moment de començar a viure segons la seva identitat de gènere. A causa d'un clima laboral sovint hostil i de la manca de suport de l'empresa, se senten obligades a deixar el seu lloc de treball arran de la seva transició. A més, deixar la feina per iniciar la transició redueix les possibilitats d'inserció laboral quan s'ha finalitzat aquest procés i, per tant, de tornar a formar part del mercat laboral.

A continuació es proposen algunes recomanacions adreçades a empreses, sindicats, treballadors i treballadores per tal de millorar el suport i l'acompanyament a les persones trans durant el procés de transició:

- La persona no té cap obligació de revelar la seva identitat ni a l'empresa ni a altres persones de l'entorn laboral. Comunicar-ho a una persona o a un grup no significa necessàriament que vulgui ser visible per a la resta (Reglament general de protecció de dades).

- Una vegada s'ha notificat a la feina, la persona ha de ser tractada amb el nom i el gènere amb els quals s'identifica, s'hagi fet o no el canvi legal.

- Els problemes d'accés als banys, vestidors i dutxes han de ser gestionats amb sensibilitat, amb el benentès que negar-los l'accés a aquests espais, amb independència dels arguments, és clarament discriminatori. També hi ha la possibilitat de facilitar espais (banys, vestidors, etc.) mixts.

- Si una persona trans decideix comunicar a la seva empresa la decisió de fer un procés de transició, és important que no faci el pas tota sola. És a dir, ha de comptar amb el suport dels delegats o delegades sindicals i/o del sindicat i/o del delegat o la delegada de prevenció. És clau dur a terme el procés amb acompanyament.

- Per causa del procés de transició, les persones trans poden haver d'acudir a consultes mèdiques i/o passar períodes d'incapacitat temporal, els quals s'han d'excloure del percentatge per a l'acomiadament objectiu per absentisme laboral. Aquesta és una mesura que s'ha de negociar en el marc de la negociació col·lectiva.

- En alguns casos, a causa dels processos mèdics, pot ser necessària l'adaptació del lloc de treball o de la jornada mentre es fa el procés de transició (Llei de prevenció de riscs laborals). La petició es pot traslladar al Comitè de Seguretat i Salut, als delegats o delegades de riscs laborals o al sindicat perquè avaluïn el cas.

- L'empresa ha de proporcionar l'uniforme o la roba de feina d'acord a la identitat de gènere de la persona trans.

6.4 Algunes claus per a l'acció sindical i la negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva, el conveni col·lectiu, els plans d'igualtat, els pactes o acords, etc. són eines per lluitar contra la desigualtat i la discriminació laboral, també de les persones LGTBI. Per això és fonamental que aquests tipus d'instruments incloguin la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere i serveixin també per garantir els drets laborals de les persones LGTBI. Pel que fa als convenis col·lectius, cal incloure-hi disposicions que esmentin explícitament la igualtat i la no discriminació de lesbianes, gais, bisexuals i trans.

Algunes d'aquestes disposicions es poden concretar amb la inclusió de les mesures[9] següents:

- Ampliar els supòsits de l'article 52.*d*) de l'Estatut dels treballadors, perquè s'excloguin del còmput d'absentisme les faltes d'assistència per consultes, tràmits o incapacitat temporal relacionades amb la transició.
- Incloure l'LGTBI-fòbia com a risc psicosocial per establir unes mesures de prevenció de l'assetjament laboral per aquesta causa.
- Tipificar qualsevol assetjament per orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere en el procediment sancionador com a falta molt greu.

[9] Algunes d'aquestes mesures han estat extretes de la guia ***Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición*** (CCOO i FELGTB, 2016) i adaptades per a aquest recurs.

- Incloure l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere en el protocol d'actuació per assetjament laboral o en el protocol d'actuació per assetjament sexual o per raó de sexe.

- Negociar un protocol que faciliti el procés de transició de les persones trans en l'àmbit laboral.

- Incloure en els plans d'igualtat de gènere d'empresa un eix específic relatiu a la igualtat de les dones lesbianes, bisexuals i trans o ampliar els plans d'igualtat a tot el col·lectiu LGTBI.

D'altra banda, el grau de sensibilització i formació sobre el col·lectiu LGTBI no és el mateix en tots els nivells i àmbits de representació sindical. En el si de les mateixes organitzacions sindicals conviuen activistes LGTBI i sindicalistes que treballen en els òrgans centrals dels sindicats i que col·laboren quotidianament amb organitzacions LGTBI, amb representants sindicals d'empreses que és possible que no estiguin familiaritzats o familiaritzades amb la diversitat sexual i de gènere i l'LGTBI-fòbia. En aquest sentit, és fonamental que l'organització proporcioni informació i formació a delegats i delegades sindicals per tal de millorar la seva implicació en la situació de les persones LGTBI a les seves empreses i en la defensa dels drets d'aquestes persones.

En la mateixa línia, la formació i la sensibilització són eines bàsiques per aconseguir entorns de feina més inclusius, per tant, s'ha d'estendre a tot l'àmbit empresarial i a tots els nivells, des de les direccions de les empreses fins al personal responsable de la gestió del personal, passant per altres grups i comandaments intermedis. A més, la inclusió de la diversitat sexual i de gènere no només és positiva en termes de responsabilitat social corporativa sinó també pel que fa a l'augment de la productivitat, ja que ajuda a optimitzar el talent.

6.5 Què es pot fer des de l'associacionisme LGTBI

Les organitzacions LGTBI són agents claus per visibilitzar la realitat de les persones LGTBI en l'àmbit laboral i per lluitar contra l'LGTBI-fòbia en els entorns laborals.[10]

La sensibilització, la formació i l'assessorament a empreses, així com l'acompanyament a persones LGTBI, són eines fonamentals per aconseguir entorns laborals més inclusius i igualitaris, i per promoure l'apoderament de les persones LGTBI i la igualtat de tracte i d'oportunitat en l'àmbit laboral. Algunes de les propostes que es poden dur a terme des de les organitzacions LGTBI i en coordinació amb les administracions públiques i els sindicats poden ser:

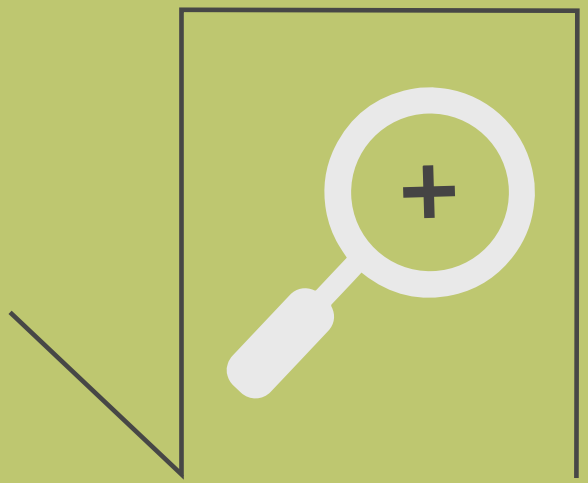
- **Formació transversal** per arribar a tots els nivells que actuen en l'àmbit laboral: direccions de les empreses, responsables de la gestió de personal, inspecció de treball, representants sindicals i prevenció de riscs laborals.
- **Sensibilització a les empreses** sobre les situacions de discriminació que encara pateixen les persones LGTBI, incloent-hi el mateix col·lectiu LGTBI per tal d'incidir en el seu apoderament laboral.

[10] A partir del treball conjunt entre algunes entitats LGTBI d'àmbit estatal i sindicats majoritaris, s'han publicat diferents materials i recursos per intervenir en casos de discriminació per orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere i per promoure espais laborals més inclusius i igualitaris en matèria de diversitat sexual i de gènere. Alguns d'aquests recursos es poden consultar en l'apartat **PER SABER-NE MÉS**.

- **Conscienciació a les empreses** de l'interès que pot tenir la inclusió de persones LGTBI en termes de rendibilitat i optimització del talent i en el marc de la responsabilitat social corporativa.
- **Assessorament a empreses** per tal de facilitar-los recursos i eines per al desenvolupament d'instruments com protocols, plans d'igualtat, codis de conducta, etc.
- **Informació i acompanyament a persones treballadores LGTBI** sobre els seus drets laborals i sobre l'existència i les formes d'activació de protocols d'actuació, especialment en casos de transició o d'assetjament a la feina.
- **Articulació d'espais de trobada entre iguals** i de suport mutu entre persones del col·lectiu LGTBI que hagin viscut situacions de discriminació en l'àmbit laboral com a eines per a l'apoderament individual i col·lectiu.
- **Desenvolupament de campanyes de comunicació** que ajudin a sensibilitzar la població en general sobre la pervivència de situacions d'LGTBI-fòbia a partir d'exemples concrets que quotidianament han de viure les persones LGTBI en els entorns laborals i que continuen sent percebuts com a «normals».

7

PER SABER-NE MÉS



CAPELL, Ben (2013). ***Una qüestió de confiança: visibilitat LGTB en el treball.*** Barcelona, Esade Business School, Universitat Ramon Llull, Workplace Pride Foundation i FELGTB.

CCOO. (2018). ***Diversidad sexual y de género: una cuestión sindical.*** Madrid, Secretaría Confederal de Mujeres e Iguadad.

CCOO. ***Protocol front l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere*** de la Confederació Sindical Comissions Obreres del País Valencià.

CCOO. Barcelonès (2015). ***L'Homofòbia ni a la societat ni a la feina. Consells per evitar discriminacions i per avançar en la igualtat a la feina.*** Barcelona.

CCOO. Trabajando en Positivo i FELGTB (2013). ***Guia sobre acción sindical y VIH.***

CCOO i FELGTB (2016). ***Personas trans en el ámbito laboral. Guia para el proceso de transición.***

COGAM (2013). ***Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España.*** Madrid, FELGTB.

COLL-PLANAS, Gerard i Missé, Miquel (2018). ***"Indentificación de los factores de inserción laboral de las persones trans. Exploración del caso de la Ciudad de Barcelona".*** En OBETS. Revista de Ciencias Sociales, vol. 13, nº 1.

DE HARO, Raquel (2013). ***Guia Sindical de la Diversitat Sexual en l'Àmbit Laboral.*** Barcelona, CC.OO: Secretaria Política Social i del Barcelonès.

FRA (2013). ***Enquesta de l'Agència Europea de Drets Fonamentals sobre LGTB en la UE.*** European Union Agency for Fundamental Rights.

FRA (2014). ***Ser trans en la Unión Europea: análisis comparativo de los datos de la encuesta sobre LGTB en la UE, 2014.*** European Union Agency for Fundamental Rights.

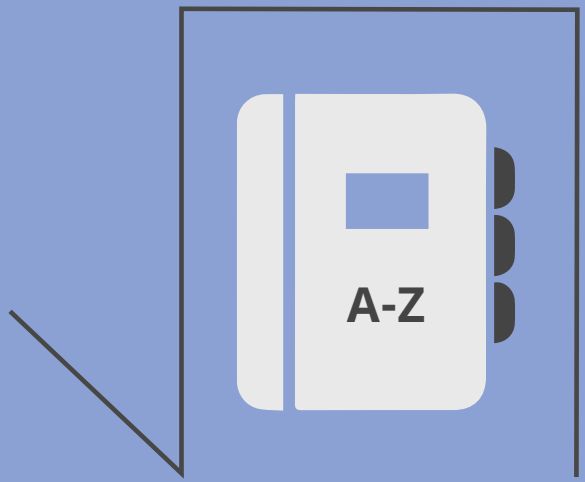
INSTITUTO DE LA MUJER (2017). ***Las personas LGTBI en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad de género y expresión de género.***

UGT (2010). ***Guia per la prevenció de l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia al lloc de treball d'UGT.***

THE HUMAN RIGHTS CAMPAIGN FOUNDATION (2016). ***Corporate Equality Index, 2017.***

WHITTLE, S., TURNER, L., AL-ALAMI, M., RUNDALL, E., Y THOM, B. (2007). ***Engendered penalties: Transgender and transsexual people's experiences of inequality and discrimination.*** Wetherby, Communities and Local Government publications.

8 GLOSSARI



A continuació, es presenta un glossari amb les definicions de termes específics amb l'objectiu de facilitar la comprensió de la matèria a les persones que no hi estiguin familiaritzades.

Asexual. Orientació sexual d'una persona que no sent atracció sexual cap a altres persones o la sent de molt baixa intensitat. Pot relacionar-se afectivament i romànticament. No implica necessàriament no tenir libido o no practicar sexe o no poder sentir excitació.

Bisexual. Fa referència a una persona que es pot sentir atreta emocionalment o sexualment persones de diferent sexe (Takács, 2006).

Cissexual (o cis). Fa referència a una persona que no és trans, és a dir, que s'identifica amb la identitat de gènere que li ha estat assignada en el moment de néixer.

Doble discriminació o discriminació múltiple. Es produeix quan una persona es veu afectada alhora i de forma creuada per més d'un eix d'opressió (gènere, sexualitat, procedència, ètnia, classe social, religió, etc.). Per exemple, en el cas de l'accés al mercat laboral de les dones lesbianes es produeix una doble discriminació: com a dones i com a lesbianes. En el mercat de treball, les dones estan discriminades en l'accés, la promoció, la permanència i el salari. Si a aquesta realitat hi afegim el fet de ser lesbiana, es pot produir un efecte multiplicador que va més enllà de la «mera» discriminació al lloc de treball i pot provocar una exclusió social que impedeixi directament l'accés al mercat de treball.

Demisexual. Persona que no experimenta atracció sexual llevat que estableixi una forta connexió emocional amb algú.

Expressió de gènere. És l'expressió d'un mateix o mateixa com a dona o com a home (o ambdós o cap d'ells) en la presentació externa o en l'aparença a través del comportament, la indumentària, el pentinat, la veu, els trets físics, etc. (Takács, 2006). L'expressió de gènere es veu notablement condicionada per les expectatives socials que les persones tenen sobre la manera com s'han de comportar els homes i les dones. L'expressió de gènere no ha de ser fixa ni ha de coincidir necessàriament amb el sexe o la identitat de gènere de la persona.

Gènere no binari. Persona que no s'identifica ni com a dona ni com a home.

Identitat de gènere. Fa referència a l'experiència de gènere que una persona sent internament i individualment, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en el moment de néixer, i comprèn la percepció personal del cos (que pot comportar, si així s'escull lliurement, la modificació de l'aparença a través de la medicina, la cirurgia o altres mitjans) i altres expressions de gènere, incloent-hi la indumentària, el llenguatge i la gestualitat. La identitat de gènere no és el mateix que l'orientació sexual, i les persones transsexuals es poden identificar com a heterosexuals, bisexuals, lesbianes o homosexuals (FRA, 2009).

Heteronormativitat o heterosexualitat obligatòria. Quan es parla d'aquests termes es tracta d'entendre l'heterosexualitat no només com una pràctica sexual, sinó també com un sistema social, una imposició que el patriarcat practica mitjançant els diversos discursos mèdics, artístics, educatius, religiosos, jurídics, etc. i a través de diverses institucions que presenten l'heterosexualitat com a necessària per al funcionament de la societat i com l'únic model vàlid de relació afectivosexual.

Heterosexualitat. És l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del sexe oposat.

Homofòbia. És la por o l'aversió irracionals cap a l'homosexualitat i cap a les persones lesbianes, gais o bisexuals (LGB) basada en el prejudici (FRA, 2009).

Homofòbia liberal. Alguns autors, com Daniel Borrillo (2001), parlen d'homofòbia liberal per designar un tipus d'homofòbia que consisteix a tolerar benvolentment les persones LGTBI, sempre que se silenciï la condició homosexual o transsexual, i s'assimili i s'accepti la «normalitat» del model heterocentrista. Es critica l'exhibició de la *ploma* i de qualsevol marca de subcultura o estètica LGTBI, per la visibilitat que representen, i, per descomptat, les manifestacions al carrer. Qualsevol transgressió d'aquesta norma és rebutjada com a «victimista», «consciència de gueto«, «activista» o «proselitista».

Homosexualitat. És l'atracció emocional, romàntica o sexual envers les persones del mateix sexe.

Invisibilitat lèsbica. Expressió que es fa servir per referir-se a la pobresa o a l'absència d'imatges de lesbianisme en la societat, enfront de l'abundància d'imatges heterosexuals o, fins i tot, homoeròtiques, amb la qual cosa es nega l'existència d'aquella realitat. Les lesbianes (però també les persones gais i trans), d'una banda, estan fora dels discursos hegemònics, ja que són molt escasses les autorepresentacions que hi apareixen, i, d'altra banda, es troben immerses en una representació aliena a elles, que ha estat produïda per una mirada heteronormativa. A més, l'escassa representació lèsbica respon a l'ús comercial heterosexual i es construeix al voltant d'imatges estereotipades i d'arquetips.

La qüestió és que els estereotips tanquen les lesbianes en patrons de conducta molt limitats, homogeneïtzadors i rígids, la qual cosa no es resol a través de més visibilitat lèsbica sinó mitjançant una transformació d'aquestes representacions. En aquest sentit, són les mateixes dones lesbianes les que tenen les capacitats per generar altres imatges, transformar aquests estereotips i decidir com desitgen significar-se i en quins àmbits.

Persones intersexuals o amb un desenvolupament sexual divers (DDS). Són persones que presenten una combinació intermèdia o atípica de trets físics i caràcters sexuals primaris i secundaris que s'atribueixen a homes i/o a dones, com ara una combinació poc freqüent de cromosomes, variabilitat genètica o gonadal o diferències sexuals congènites. Investigadores expertes com Núria Gregori assenyalen que la intersexualitat, en el nostre context, no és una qüestió identitària: no existeix la comunitat ni el moviment intersexual.

Lesbofòbia. És la por o l'aversió irracionals cap a les dones lesbianes.

LGTBI. Són les sigles que es fan servir per fer referència col·lectivament a les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals.

LGTBI-fòbia. Segons Daniel Borrillo (2001), és l'hostilitat general, psicològica i social, respecte de les persones que se suposa que desitgen individus del seu propi sexe o hi tenen pràctiques sexuals. Forma específica del sexisme, l'homofòbia també rebutja totes les persones que no s'ajusten al paper predeterminat pel seu sexe biològic. Es tracta d'una construcció ideològica consistent en la promoció d'una forma de sexualitat (l'heterosexualitat) en detriment d'una altra (l'homosexualitat). L'homofòbia organitza una jerarquització de la sexualitat i n'extreu conseqüències polítiques. Per a moltes autores feministes, l'arrel de l'homo-lesbo-trans-bi-fòbia és el sexisme, que fa la funció de vigilar la sexualitat i reprimir qualsevol comportament que sobrepassi les fronteres entre els gèneres. Encara que en aquest sentit homofòbia, lesbofòbia, transfòbia i bifòbia formen part d'un mateix fenomen, és important distingir-les perquè presenten manifestacions i intensitats diferenciades.

Orientació sexual. Fa referència a la capacitat d'atracció emocional, afectiva i sexual profunda de les persones envers persones d'un altre gènere o del mateix gènere o de més d'un gènere, així com les relacions íntimes i sexuals que hi estableixen (FRA, 2009).

Pansexual i omnisexual. Persona que pot sentir atracció sexual per qualsevol altra persona, independentment del seu sexe, del gènere a què pertany o de la seva orientació sexual i afectiva.

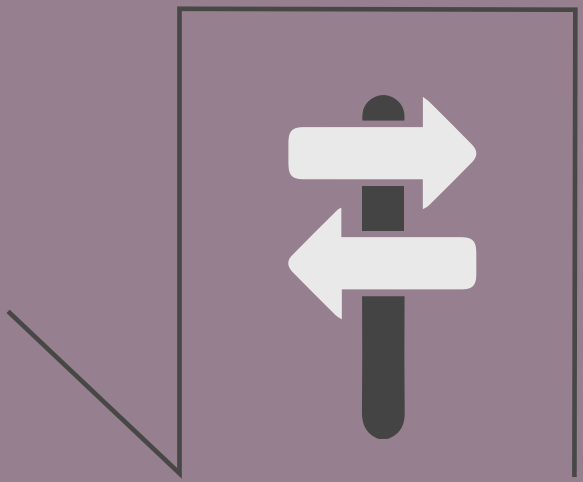
Trans. Persona amb una identitat de gènere diferent del gènere assignat en el moment de néixer i que pot dur a terme o no canvis corporals (quirúrgics, hormonals, etc.) per adequar-se a la imatge corporal socialment establerta o desitjada en funció del seu gènere sentit. Sovint es fa servir el mot trans com una categoria paraigua que engloba totes les identitats i expressions de gènere no normatives (transsexuals, transgèneres, *gender queer*, *cross dressing*, travestí, etc.). Hi ha gairebé tantes formes de viure la identitat trans com persones trans. De la mateixa manera, podem trobar tantes formes de viure la masculinitat i la feminitat com homes i dones hi ha al món.

Plans d'igualtat LGTBI a les empreses. Són instruments, amb un conjunt de mesures, indicadors d'avaluació i eines de seguiment, per assolir la igualtat de tracte i la no discriminació cap a les persones amb un gènere o una sexualitat no normativa dins els espais de feina.

Protocols d'actuació per a la igualtat d'oportunitats de les persones LGTBI. Són instruments per acordar diferents actuacions davant una problemàtica laboral concreta, definir responsabilitat i adoptar mesures de prevenció. En el nostre context podem distingir dues tipologies de protocols: els destinats a fer front a l'assetjament per raó d'orientació sexual i identitat de gènere i els destinats a regular les diferents actuacions que s'han de dur a terme en l'àmbit laboral davant el procés de transició de les persones trans.

Transfòbia. Es pot descriure com la por irracional a la no-conformitat de gènere o a la transgressió de gènere, com ara la por o l'aversió cap a les dones masculines, els homes femenins, les persones *cross dressers*, trans o d'altres que no es corresponen amb els estereotips de gènere.

9 INFORMACIONS I ADRECES D'INTERÈS



El Consell de Lesbianes, Gais, Trans, Bisexuals i Intersexuals de les Illes Balears és un espai de participació ciutadana superior en matèria de drets i deures de les persones LGTBI i un òrgan consultiu de les administracions balears que incideixen en aquest àmbit (article 7 de la Llei 8/2016).

Conformen el Ple del Consell d'LGTBI les persones, institucions i entitats següents: la consellera de Presidència; el director general de Coordinació; l'Ajuntament de Palma; la Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques; la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria; la Conselleria de Serveis Socials i Cooperació; la Conselleria de Salut; la Conselleria de Cultura, Participació i Esports; la Universitat de les Illes Balears; l'Institut Balear de la Dona; el Consell Insular de Formentera; el Consell Insular d'Eivissa; el Consell Insular de Menorca; el Consell Insular de Mallorca; el Partit Socialista de les Illes Balears (PSIB-PSOE); el Partit Popular; Ciutadans; Gent x Formentera; El Pi; Més x Mallorca; Més x Menorca; Podem Illes Balears; la Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears (FELIB); la Unió General de Treballadors (UGT); Comissions Obreres de les Illes Balears (CCOO); la Petita i Mitjana Empresa de les Balears (PIMEB); la Confederació d'Associacions Empresarials de les Balears (CAEB); Ben Amics (Associació Lesbiana, Gai, Trans, Bisexual i Intersexual de les Illes Balears); Chrysallis Illes Balears (Associació de Famílies de Menors Transsexuals); el col·lectiu Sa Clau de s'Armari, i tres vocalies ocupades per persones expertes: Fernando Rivera Fernández, Virginia Vallejo Figuración i Sonia Vivas Rivera.

A/e: ***consell-lgtbi@dgcg.caib.es***

Web: ***http://consell-lgtbi.caib.es***

Entitats de defensa dels drets LGTBI que formen part del Ple del Consell d'LGTBI de les Illes Balears:

Ben Amics, Associació d'LGTBI de les Illes Balears
C/ General Riera, 3, 2n A
07012 Palma
Telèfons: **608 36 68 69 / 871 96 54 66**
benamics@benamics.com
www.benamics.com

Col·lectiu La Llave del Armario / Sa Clau de s'Armari
C/ Madrid, 52, bxs.
07800 Eivissa
Telèfons: **644 96 83 28 / 630 13 79 88**
lallavedelarmario@gmail.com
www.lallavedelarmario.org

Chrysallis Illes Balears, Associació de Famílies de Menors Transsexuals
C/ Camp d'Avall, 30 (Can Picafort)
07458 Santa Margalida
Telèfons: **667 50 46 96 / 666 24 43 37**
baleares@chrysallis.org.es
www.chrysallis.org.es

Sindicats que formen part del Consell d'LGTBI de les Illes Balears:

Comissions Obreres de les Illes Balears (CCOO)
C/ Francesc de Borja Moll, 3
07003 Palma
Telèfon: **971 726 060**
info@ib.ccoo.es
www.ib.ccoo.es

Unió General de Treballadors (UGT)
C/ Font i Monteros, 8
07003 Palma
Telèfon: **971 764 488**
uca@baleares.ugt.org
http://www.ugtbalears.com/es

Organitzacions empresarials que formen part del Consell d'LGTBI de les Illes Balears:

Confederació de la Petita i Mitjana Empresa de les Balears (PIMEB)
C/ Curniola, 17 (polígon industrial de Maó)
07714 Maó
Telèfon: **971 352 464**
pimeb@pimeb.net
http://www.pimeef.com/pime-baleares

Confederació d'Associacions Empresarials de les Baleares (CAEB)
C/ Aragó, 215, 2a planta, dreta
07008 Palma
Telèfon: **971 706 010**
general@caeb.es
http://www.caeb.com.es/

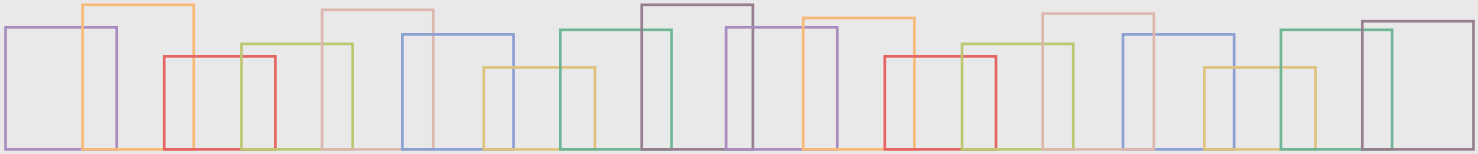
Òrgan competent en matèria laboral a les Illes Balears:

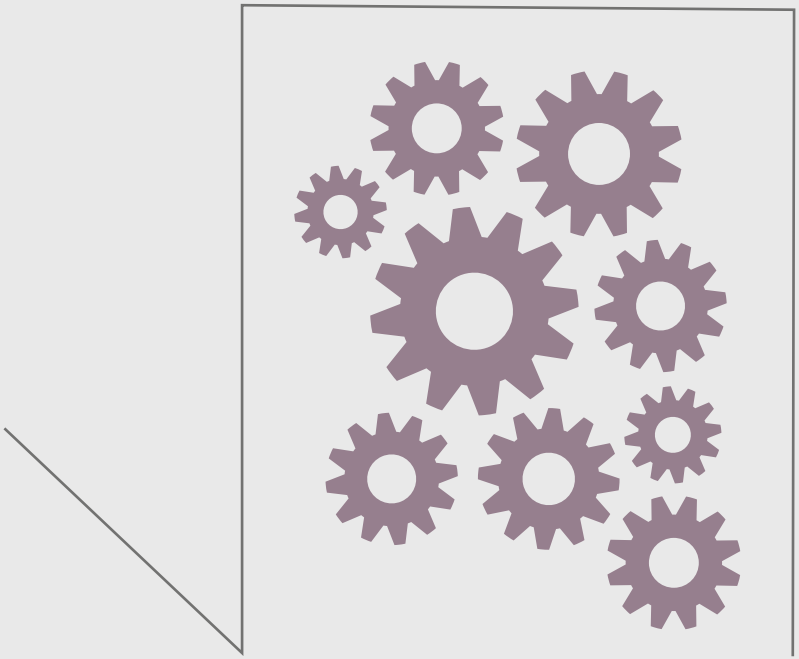
Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral
Conselleria de Treball, Comerç i Indústria del Govern de les Illes Balears
Pl. de Son Castelló, 1 (polígon de Son Castelló)
07009 Palma
Telèfon: **971 17 89 00**
dgtrebal.caib.es

Òrgan competent en matèria de coordinació de polítiques LGTBI:

Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere
Direcció General de Coordinació
Conselleria de Presidència del Govern de les Illes Balears
Passeig de Sagrera, 2
07012 Palma
Telèfon: **971 17 71 62**
serveilgtbi@dgcg.caib.es
http://dgpresid.caib.es

La cap del Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere també és la secretària del Consell d'LGTBI de les Illes Balears.







GOVERN
ILLES
BALEARS