

## LA DISCRIMINACIÓ AL LLOC DE TREBALL PER CAUSA D'ORIENTACIÓ SEXUAL I TRANSGÈNERE

Tot i que les directives europees de no discriminació son ben explícites contra la homofòbia i la transfòbia, la realitat laboral presenta dos tipus de problemes.

### **Invisibilitat**

La invisibilitat de les persones homosexuals es la principal font de pèrdua de drets, simplement perquè no gosen reclamar els beneficis que els pertoca en cas de mantenir una relació anàloga a la conjugal.

En aquest sentit cal recomanar tres actuacions:

1.-Inclusió sistemàtica a tots els convenis laborals d'una clausula que equipari els drets relatius als matrimonis a les parelles de fet amb independència de l'orientació sexual, així com a la resta de clausules, com l'assetjament, etc. El primer i modèlic conveni laboral en adoptar aquesta premisa fou a l'Ajuntament de Sabadell al 1992.

2.-Realitzar campanyes d'informació a l'àmbit laboral i sindical sobre la situació del col.lectiu homosexual i transsexual, tot contribuint a desfer prejudicis. Per exemple la Coordinadora Gai-Lesbiana ha iniciat una primera actuació amb UGT.

3.-Potenciar la creació de comissions o col.lectius sindicals entorn els drets de lesbianes, gais, transsexuals i bisexuals, com per exemple el nucli pro-drets de les parelles de fet existent a UGT.

Obviament la propera regulació del dret de matrimoni entre persones del mateix sexe suposarà també un important avenç a l'àmbit laboral.

A l'àmbit de la invisibilitat s'incriuen dos tipus més de problemes:

-Quan es descobreix o no s'amaga la homosexualitat d'un treballador o treballadora, existeix el risc de patir **discriminacions encobertes**, sigui assetjament, acomiadament, sancions injustificades, dificultats de promoció al lloc de treball, etc.

Sempre, donat que aquesta discriminació es del tot il.legal, els causants mai diran que han actuat en base a l'orientació sexual. Aixó obliga doncs a molts homosexuals a amagar-se.

-INMIGRANTS HOMOSEXUALS. Aquest es un capítol ben novedós i alhora ben greu. Als problemes enunciats fins ara, cal afegir que damunt un gai o una lesbiana que arriba com a immigrant al nostre país, s'afegeix a la seva situació de dificultat la necessitat d'amagar la pròpia homosexualitat per por de trobar problemes laborals.

A més, justament existeixen molts casos d'immigrants que marxen del seu país bàsicament per motiu de la homofòbia i la transfòbia.

### **Visibilitat**

Un segon tipus de problemes s'inscriuen en l'àmbit de la visibilitat, d'aquelles condicions que no es poden amagar.

En primer lloc cal esmentar la situació dels homosexuals seropositius del vih/sida, un fet mèdic que si bé ha d'estar en la màxima privacitat del treballador, esdevé un problema gravíssim per a la re-inserció d'aquest si després d'una baixa cerca feina. No la trobarà per un munt de dificultats, sigui l'edat, sigui la dificultat d'adequar els horaris laborals a la situació de la seva salut. Es el que l'associació Gais Positius anomena "mort civil". La situació d'un immigrant gai seropositiu en triplement discriminatòria.

## **PERSONES TRANSSEXUALS**

Pateixen la pitxor de les discriminacions, sigui a l'entorn laboral, sigui pel rebuig empresarial. Simplement la immensa majoria no troba cap feina i es veuen abocades a la prostitució. Ens trobem doncs amb un greu problema social previ i alhora vinculat al laboral, donat que una marginació agreuja l'altre. Igual que passa amb les persones obertament homosexuals, les transsexuals mai no reben una negativa explícita de treball per motiu del seu gènere, però a la pràctica es queden sempre sense feina i no hi ha gaire hàbit de denúncia ni per part de les persones afectades ni a l'àmbit sindical.

## **MESURES**

Per a erradicar tot aquest conjunt de problemes desde l'àmbit del dret i dels sindicats cal:

- .-potenciar el reconeixement sistemàtic de l'equiparació de drets a tot conveni laboral
- .-desenvolupar reglaments legals i laborals per la no discriminació dels treballadors i treballadores en funció de la seva orientació sexual i transsexualitat.
- .-creació de plans de suport per a re-inserció laboral de les persones transsexuals abocades a la prostitució.
- .-fomentar campanyes sindical antidiscriminatòries i de formació de grups homo i transsexuals que es facin escoltar i portin la iniciativa en aquest tema.
- .-augmentar el seguiment, la vigilància i denúncies de tota discriminació laboral per causa d'orientació sexual o transsexualitat.
- .-exigir l'acompliment de les lleis laborals que vetllen per la contractació de persones amb situació de discapacitat i/o adequar-les a situacions com les derivades del vih/sida.
- .-exemplificar i fer públics el casos on es produixin avenços en no discriminació i contractació laboral de persones transsexuals o afectades pel vih/sida.
- .-proposar que les administracions públiques apliquin de forma taxativa totes aquestes recomanacions als seus convenis laborals i condicions de contractació.
- .-proposar que les administracions públiques no realitzin contractacions de serveis a empreses privades condemnades per qualsevol d'aquestes discriminacions laborals.
- .-proposar que les administracions públiques condicionin contractacions a empreses privades, entre d'altres clausules, a que incloguin tots aquets drets dels respectius treballadors i treballadores als propis convenis laborals.

**Jordi Petit**

**President d'Honor de la CGL**