



Dia Internacional de la Visibilitat Trans 2022

31 de març

Comunicat del Grup LGTBI de la UGT de Catalunya

El 31 de març, Dia Internacional de la Visibilitat Trans, des del Grup LGTBI de la Unió de Treballadores i Treballadors de Catalunya volem recordar la situació que encara viuen les persones trans i com és de difícil fer-se visibles sense por i mostrar-se a la nostra societat lliure de tota mena de prejudicis i estigmes socials, i siguin escoltades simplement com a persones.

El Dia de la Visibilitat Trans va ser impulsat l'any 2009 per l'activista transgènere de Michigan, Rachel Crandall, com una reacció a la manca de dies de celebració LGTB, per tal de visibilitzar les persones trans de forma lúdica i festiva, ja que l'única commemoració coneguda fins al moment centrada en les persones transgènere era el Dia Internacional de la Memòria Transsexual, que recorda les persones transgènere víctimes de crims d'odi, però no reconeix ni celebra la visibilitat dels membres vius transgènere.

La Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones —aquest any en commemorem els quinze anys de vigència— va permetre el canvi de nom i de sexe registral de les persones trans sense necessitat de cirurgies. Una llei que, encara que va ser pionera, va néixer amb moltes carències i amb uns efectes patologilitzants.

Les coses s'estan movent des del punt de vista normatiu; estem a les portes de modificacions importants de la legislació a nivell d'Europa, Espanya i Catalunya. I això vol dir que encara hi ha recorregut en drets efectius i reals de les persones trans, i per això no només preocupa els estats, sinó que també se n'ocupa gràcies a la força de les organitzacions que els defensen.

En el marc de l'Estat estem a punt de veure que l'Avantprojecte de llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGBTI arribi al Congrés de Diputades i Diputats, després del llarg procés preceptiu de dictàmens previs a tot projecte de llei.

El mes de gener passat el ple del Consejo Económico y Social, del qual la UGT forma part, va donar suport i aprovar el dictamen de l'Avantprojecte de llei presentat com una fita de la regulació d'una part dels drets humans com és el reconeixement i la integració dels drets de les persones LGBTI a tot l'Estat. Avançant cap a un respecte a la diversitat sexual, familiar i de gènere, garantint la no discriminació per aquests motius, en especial en els entorns laborals.

D'altra banda, a Catalunya estem en plena elaboració del projecte de la llei catalana que regularà la situació dels drets de les persones trans. Tot just s'ha acabat la fase de participació popular i un cop s'elabori el text resultant, n'esperem la tramitació parlamentària. Com sempre, la UGT de Catalunya ha fet totes les aportacions

necessàries perquè els drets de les treballadores i treballadors trans estiguin garantits dins del marc de les relacions laborals catalanes.

Ara per ara, encara tenim una eina com és la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en què l'article 20.2 diu que «**les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitat de les persones LGTBI.** Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han de ser negociades i acordades amb els representants de les persones treballadores».

Aquesta llei encara té un llarg camí per recórrer en la seva implementació i desenvolupament en el si les empreses. Cal potenciar polítiques actives d'ocupació amb un procés d'orientació professional per a les persones trans que tenen problemes per aconseguir entrar en el mercat laboral.

També cal que les persones trans empleades no es vegin foragitades dels seus llocs de feina.

Des del Grup LGTBI de la UGT de Catalunya reclamem que dins de les empreses es previnguin les situacions d'empleats i empleades que vulguin iniciar el seu procés de transició, reassignació de sexe o d'ús del seu nom sentit. Que es desenvolupin uns protocols d'actuació amb les mesures i actuacions que caldrà dur a terme, així com tenir clars els drets de les persones interessades.

Som molt conscients de la importància del dret de tenir feina en aquesta societat, un dret a una feina lliure de discriminació i d'assetjament, i les persones trans, en el moment de fer visible la seva etapa del trànsit, moltes vegades comencen a estar desprotegides per part de l'empresa.

Aquesta protecció en el si dels centres de treball ha de ser una responsabilitat de l'empresa, però ha d'anar acompanyada de l'assessorament i del suport de la representació legal de les persones treballadores.

La feina del sindicalisme és clau en l'assoliment de drets en l'àmbit laboral, i és per tot això que des del Grup LGTBI de la UGT de Catalunya reclamem que a totes les meses de concertació social i negociació col·lectiva es contemplin protocols i clàusules que donin empara antidiscriminació dels drets laborals de les persones LGTBI.

Som conscients de la diversitat de les persones LGTBIQ i de la seva situació diferenciada en l'àmbit laboral. Per això, la UGT de Catalunya també elabora eines d'ús propi i alhora de sensibilització social, com el *Glossari bàsic de termes LGTBIQ* — actualitzat l'any 2021— que, a més de visibilitzar la diversitat i de promoure un ús igualitari, neutre i inclusiu del llenguatge, té un objectiu pedagògic.

Cal que la igualtat real i efectiva arribi a les persones trans després de tants anys de discriminació, estigmatització i marginació social patides.

Per això, és essencial la lluita per unes polítiques socials integradores i transversals que ens permetin apreciar la diversitat de la nostra gent com una gran aposta per una societat rica i orgullosa de ser diversa.

Des del Grup LGTBI de la UGT de Catalunya us desitgem que aquest 31 de març de 2022 sigui un feliç i combatiu Dia de la Visibilitat Trans.