



Davant l'odi i la discriminació: drets, feina i unió!

**Dia Internacional contra la LGTBI-fòbia
17 de maig de 2023**

Avui 17 de maig, Dia Internacional contra la LGTBI-fòbia, jornada contra l'homofòbia, la transfòbia i la bifòbia, amb motiu de la commemoració de la desclassificació de l'homosexualitat com a malaltia mental per part de l'Organització Mundial de la Salut el 17 de maig de 1990, es compleixen trenta-tres anys de lluita contra estigmes i perjudicis que comporten discriminacions contra les persones LGTBI. Un any més, la Unió General de Treballadores i Treballadors de Catalunya, juntament amb el grup LGTBI-UGT de Catalunya, volem mostrar el compromís inequívoc de la nostra organització en l'erradicació de les desigualtats en el marc de les relacions laborals i, per extensió, en la resta de la societat.

La feina constant de tota aquella part de la societat que lluita pels drets fonamentals de les persones ha permès que la legislació, tant l'estatal com la catalana, doni eines per tal combatre la LGTBI-fòbia a l'àmbit laboral.

Aquest any, la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, i concretament l'article 15 regula, via negociació col·lectiva, les eines per crear les mesures, recursos i protocols antidiscriminació LGTBI dins de les empreses (de més de 50 persones treballadores) per tal de prevenir i eliminar tota forma de discriminació, directa o indirecta, sobre les treballadores i treballadors LGTBI.

El govern de l'estat té un any per desenvolupar reglamentàriament el contingut i abast d'aquestes mesures que garanteixin aquesta obligació en tots els convenis col·lectius.

També hem de recalcar que la Llei d'ocupació ha introduït la necessitat d'incorporar una especial atenció a diversos col·lectius a l'hora de fer les polítiques actives d'ocupació, com poden ser persones amb risc d'exclusió i/o amb dèficit de formació per poder accedir al mercat de treball, en especial a les persones trans i les persones migrades.

Recordem que a nivell de Catalunya, la llei pionera, 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya, i la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, ja establí l'obligatorietat dels agents socials d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral a les empreses.

Per això, l'Acord Interprofessional de Catalunya ja recull el compromís dels agents socials de dotar d'eines, via negociació col·lectiva, per lluitar contra l'homofòbia a dins de les empreses.

Les noves normatives, tant l'estatal com la catalana, d'igualtat de tracte i contra la discriminació, són eines complementàries en la lluita contra la discriminació dins de l'àmbit del treball. En especial la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, que marca unes obligacions de control en la Inspecció de Treball per lluitar contra la falta de denúncies de les persones que pateixen discriminacions per por de perdre la feina, i que la major part de les vegades queden impunes.

La Comissió Europea aposta per l'Estratègia 2020/2025 per a la igualtat de les persones LGBTIQ, i també insta sindicats i organitzacions empresarials a establir mesures d'empara dels drets laborals, d'ocupabilitat i la lliure circulació de les persones treballadores LGBTIQ, donant-los seguretat jurídica tant a elles com a les seves famílies. Aquest fet és molt important en un moment de clara regressió de drets en certs estats que formen part de la Unió Europea, i concretament garantir els drets i la mobilitat laboral a les ciutadanes i ciutadans LGBTI pels diferents estats de la Unió Europea.

A més, aquest 10 de maig de 2023, s'ha firmat el 5è AENC 2023-2025 ("*Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva*") amb el compromís de la patronal i els sindicats de facilitar unes relacions laborals més democràtiques en les empreses. Un dels objectius és la protecció de la diversitat i les persones LGTBI a les plantilles; que els convenis col·lectius promoguin plantilles heterogènies; crear espais de treball inclusius i segurs; afavorir la integració i la no discriminació de les persones LGTBI; i assegurar que els protocols d'assetjament i violència en l'àmbit laboral contemplen la protecció de les persones LGTBI.

Per desgràcia, les coses no han canviat gaire respecte de fa dos anys, on l'informe elaborat per la UGT de Catalunya dels resultats de l'enquesta mostrava i destacava les dades següents: el 28,7% de les persones LGTBI enquestades amagava la seva orientació sexual a la feina; i les actituds o accions discriminatòries a la feina continuaven sent majoritàriament les bromes, amb un 89,1%, en què el 83,3% dels casos van ser comeses per companys o companyes de feina; un 24,2% provenien de persones que ocupaven posicions jeràrquiques superiors, un 3,3% de personal a càrrec i un 23,4% de personal extern a l'empresa, com ara el personal proveïdor, la clientela, etc. Això vol dir que encara no hi ha igualtat real, queda molt per fer tant a la feina com a la societat en general. Tot i tenir coneixement d'aquestes actituds, no s'interposen demandes, no es fan visibles i tot plegat queda silenciats per por a represàlies.

És per tot això, que des de la UGT de Catalunya volem visibilitzar aquest dia amb un manifest reivindicatiu, i fer extensiu el missatge de la lluita per garantir els drets, la igualtat i la no discriminació de totes les persones sense tenir en compte la seva orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere.

#DavantLOdiLaDiscriminació
#DretsFeinalUnió!
#StopLGTBIFòbia
#NoHate