

Surt elabora una guia per afavorir el bon tracte de les persones LGTBI a l'entorn laboral

- **L'eina es dirigeix a prevenir i detectar vulneracions dels drets de les persones LGTBI al lloc de feina i a promoure mesures que garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats.**
- **“La feina continua sent un context molt hostil per a gais, lesbianes, trans i bisexuals. Però sobretot ens mostren que cal fomentar i posar en marxa mecanismes de formació que portin als centres de treball la diversitat afectiva i sexual”, planteja Míriam Solá, responsable de la consultora de Surt i autora de la guia, encarregada pel Govern de les Illes Balears**

La Fundació Surt, per encàrrec del Govern de les Illes Balears, ha elaborat una guia per al bon tracte de les persones LGTBI a l'entorn laboral, una eina que es dirigeix a prevenir i detectar vulneracions dels drets de les persones LGTBI al lloc de feina i a promoure mesures que garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats.

La guia s'emmarca en el Pla Estratègic de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere (2017-2019) del Govern de les Illes Balears i ha estat iniciativa de la Comissió Laboral del Consell LGTBI, la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral.

“Les persones LGTBI han de fer front a múltiples formes de discriminació a la feina, les quals estan sovint normalitzades o passen desapercebudes”, posa sobre la taula Míriam Solá, responsable de la consultora de Surt. “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”, planteja.

La guia s'emmarca en la La Llei 8/2016, que recull el dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGTBI en el mercat de treball i 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”, recull el document.

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.

“La feina ocupa un lloc central en el nostre desenvolupament, pel temps que li dediquem 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”, explica Solá.

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.

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 heterossexuals. 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 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’heterossexualitat, hi ha més models d’afectivitat, sexualitat i famílies en el nostre entorn laboral i vital més immediat”, exposa Solá.

Accés a la guia:

<http://www.surt.org/wp-content/uploads/2019/04/guia-de-recomanacions-per-al-bon-tracte-de-les-persones-lgtbi-en-lentorn-laboral.pdf>

Per a més informació i entrevistes, podeu contactar-nos:

carme.porta@surt.org