

Treball de recerca

# EL COL·LECTIU LGTBIQ+ EN L'ÀMBIT LABORAL



Pseudònim: Ganimedes

Cornellà de Llobregat, Novembre 2022

### **Nota d'agraïments**

En primer lloc, abans d'endinsar-nos en el meu Treball de Recerca titulat "El col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, vull agrair a la meva tutora del Treball de Recerca, per la seva orientació constant i l'ajuda tècnica, que han estat essencials a l'hora de redactar el treball.

Així mateix, vull agrair la formació rebuda a aquells professors que, en la meva trajectòria acadèmica, m'han anat mostrant el camí fins a aquesta part del coneixement.

D'altra banda, vull agrair a l'ajut que m'ha proporcionat Adrià Ruiz, responsable del Servei d'Atenció Integral LGTBI-DeColors de l'ajuntament de la meva ciutat, Cornellà de Llobregat. Igual que les empreses i testimonis que m'han concedit les entrevistes adjuntes a la investigació, ja que conformen gran part de la meva recerca i sense elles no hauria pogut arribar fins a aquest punt.

Per acabar, donar les gràcies especialment a totes les persones que m'han estat al costat durant la realització d'aquest treball; família i amics.

*"No pride for some of us without liberation for all of us."*

*-Marsha P. Johnson*

## **Resumen**

A lo largo de la historia, el colectivo LGTBIQ+ ha tenido que sobrepasar obstáculos en todos los ámbitos, uno de ellos, el laboral. En esta investigación se profundiza en la situación actual del grupo LGTBIQ+ en el trabajo, así como en identificar las dificultades que tiene en la burbuja laboral y analizar las variables que marcan el contexto actual del colectivo en el mercado laboral.

Para realizar el trabajo, además de hacer investigación en libros, páginas web, se utilizarán los datos extraídos de diversas fuentes. Las principales fuentes de información han sido las entrevistas, las asociaciones del colectivo, sindicatos, e instituciones y planes estatales y locales. He hecho entrevistas a un sindicato laboral, a dos empresas (Auris Advocats y a la farmacéutica Bayer AG), a dos testigos que han sufrido LGTBIQ+fobia en el trabajo, y a la asociación SAI+ DeColors de Cornellà de Llobregat. Por otra parte, también se llevará a cabo una encuesta a la población hacia la visión que se tiene sobre las personas LGTBIQ+ en el trabajo. Además, se llevará a cabo un análisis sobre el Plan de Diversidad Sexual y de Género del Ayuntamiento de Cornellà de Llobregat, donde se incluye el ámbito laboral.

Como resultado y conclusión de la implementación de esta metodología, he llegado a la conclusión que hoy en día las personas LGTBIQ+ (especialmente las personas Trans) aún sufren discriminación al trabajo por su orientación sexual, identidad de género y expresión de género, y que hay que seguir trabajando para revertirlo.

Además, he constatado que encontramos mecanismos que luchan para mejorar el estado laboral LGTBIQ+, pero que no llegan a aplicarse al completo, se quedan en el papel o en la página web de las empresas. Asimismo, he descubierto que gran parte de la discriminación LGTBIQ+ en el trabajo no proviene de los dirigentes, sino que surge entre trabajadores. No obstante, hay que remarcar que se ha encontrado en los testimonios discriminación y rechazo por parte de los encargados de la empresa.

El resultado de la investigación puede servir de base para futuras líneas de investigación, como por ejemplo, nuevos métodos comunicativos de buenas prácticas LGTBIQ+ para el conocimiento de los trabajadores u ofertas laborales únicamente dirigidas a personas del colectivo LGTBIQ+, especialmente las personas Trans.

*Palabras clave: LGTBIQ+, colectivo, laboral, discriminación*

## **Abstract**

Throughout history, the LGTBIQ+ collective has had to overcome obstacles in all areas, one of them, the labour market. This research delves into the current situation of the LGTBIQ+ group at work, as well as identifying the difficulties they face in the labor bubble and analyzing the variables that mark the current context of the group in the labor market.

To carry out the work, in addition to conducting research in books and web pages, data extracted from various sources will be used. The main sources of information have been interviews, collective associations, trade unions, and state and local institutions and plans. I have interviewed a labor union, two companies (Auris Advocats and the pharmaceutical company Bayer AG), two witnesses who have suffered from LGTBIQ+phobia at work, and the association SAI+ DeColors de Cornellà de Llobregat. On the other hand, a survey of the population will also be carried out regarding the views of LGTBIQ+ people at work. In addition, an analysis will be carried out on the Plan for Sexual and Gender Diversity of the Cornellà de Llobregat City Council, which includes the workplace.

As a result and conclusion of the implementation of this methodology, I have come to the conclusion that today LGTBIQ+ people (especially Trans people) still suffer discrimination at work because of their sexual orientation, gender identity and gender expression, and that further work is needed to reverse it.

In addition, I have found that we find mechanisms that fight to improve the LGTBIQ+ labor status, but that are not fully implemented, remain on the paper or on the company's website. I have also found that much of the LGTBIQ+ discrimination at work does not come from leaders, but arises among workers. It should be noted, however, that the testimonies showed discrimination and rejection on the part of those in charge of the company.

The results of the research can serve as a basis for future lines of research, such as new communication methods of good LGTBIQ+ practices for the knowledge of workers or job offers aimed only at people of the LGTBIQ+ group, especially Trans people.

*Keywords: LGTBIQ+, collective, employment, discrimination*

## ÍNDIX

<b>1. Introducció</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Cos del treball</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1 Marc Teòric</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1.1 El col·lectiu LGTBIQ+</b> .....	<b>8</b>
2.1.1.1 Què és el col·lectiu LGTBIQ+ .....	8
2.1.1.2 “The Genderbread person”- La galeta del gènere .....	10
2.1.1.3 L’evolució del marc legislatiu pels drets LGTBIQ+ .....	17
2.1.1.4 La Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l’homofòbia, la bifòbia i la transfòbia .....	26
2.1.1.5 Els drets de les persones Transsexuals .....	28
2.1.1.6 Anàlisi bandera LGTBIQ+ .....	30
<b>2.1.2 El col·lectiu en l’àmbit laboral</b> .....	<b>32</b>
2.1.2.1 Situació actual del col·lectiu LGTBIQ+ en l’àmbit laboral.....	32
2.1.2.2 Marc legislatiu del col·lectiu LGTBIQ+ en l’àmbit laboral. ....	34
2.1.2.3 Que fa la RSC (Responsabilitat Social Corporativa) d’una empresa respecte al col·lectiu LGTBIQ+ .....	38
2.1.2.4. Programes d’inserció del col·lectiu LGTBIQ+ en l’àmbit laboral.....	44
2.1.2.5 Les persones Trans i la seva participació en el mercat laboral.....	50
2.1.2.6 El Rainbowwashing, què és? .....	52
<b>2.2 Part pràctica</b> .....	<b>55</b>
<b>2.2.1 Anàlisi del Pla local per a la Diversitat Sexual i de Gènere de l’Ajuntament de Cornellà de Llobregat</b> .....	<b>55</b>
<b>2.2.2 Entrevistes</b> .....	<b>58</b>
2.2.2.1 Entrevista al sindicat UGT respecte al col·lectiu LGTBIQ+.....	58
2.2.2.2 Entrevista a testimonis que han viscut LGTBI fòbia en l’àmbit laboral. ..	60
a) Testimoni nº1: Anes Ortigosa.....	60
b) Testimoni nº2: Anònim.....	62
2.2.2.3 Entrevistes a empreses de Barcelona respecte al seu comportament davant el col·lectiu LGTBIQ+. ....	63
a) Empresa nº1; Bayer AG Espanya .....	64
b) Empresa nº2: Auris Advocats .....	66
<b>2.2.3 Enquesta opinió de la població respecte al col·lectiu LGTBIQ+ en l’espai laboral</b> .....	<b>68</b>

2.2.3.1 Respostes obtingudes.....	69
<b>3. Consideracions finals .....</b>	<b>86</b>
3.1 Perspectiva de futur i projectes de visibilització.....	86
3.2 Conclusions del treball .....	87
<b>4. Bibliografia/Webgrafia .....</b>	<b>90</b>
4.1 Relació de figures .....	95
<b>5. Annexos.....</b>	<b>100</b>
<b>5.1 Glossari banderes col·lectiu LGTBIQ+ .....</b>	<b>100</b>
5.2 Tipus d'infracció i els seus fets sancionables.....	103
5.3 Entrevistes transcrits realitzades en la investigació:.....	105
5.3.1 Entrevista al sindicat UGT respecte al col·lectiu LGTBIQ+ .....	105
5.3.2 Entrevista a testimonis que han viscut LGTBfòbia en l'àmbit laboral.....	110
a) Testimoni nº1: Anes Treintanero.....	110
b) Testimoni nº2: Anònim .....	113
5.3.3 Entrevistes a empreses: .....	116
a) Empresa nº1; Bayer AG Espanya .....	116
b) Empresa nº2: Auris Advocats.....	122

# 1. Introducció

Abans de l'inici del procés d'elecció del tema a estudiar en el Treball de Recerca, tenia ben clar que volia que estigués relacionat amb el col·lectiu LGTBIQ+ i l'economia. Després, en les JAMs al Citilab, vaig fixar els objectius i les hipòtesis que van provocar que el meu estudi sigui acotat a l'àmbit laboral. Així doncs, m'arribaven dubtes sobre quina era la situació de les persones LGTBIQ+ en el treball i si realment tenen el mateix tracte i oportunitats a la feina que la resta de persones.

A més, al llarg del temps he llegit i escoltat notícies de discriminació i d'exclusió a la feina respecte a les persones LGTBIQ+, i em preguntava; Què hi ha de cert envers això? Què porten a terme les empreses per tenir cura de la seva plantilla dins de la seva organització? Què fan les administracions públiques per a garantir i protegir la igualtat entre els treballadors en termes de diversitat sexual? Què es realitza a Cornellà de Llobregat per a millorar la situació del col·lectiu LGTBIQ+ en la feina?

Així mateix, m'he plantejat les següents hipòtesis:

- 1. “El col·lectiu LGTBIQ+ és discriminat en l'espai laboral en termes d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere”.**
- 2. El col·lectiu LGTBIQ+ no té el mateix tracte i oportunitats en l'espai laboral que la resta de persones que no pertanyen al col·lectiu”.**
- 3. Dins del col·lectiu LGTBIQ+, les persones Trans són les més discriminades”.**

Un altre aspecte que tenia clar sobre la meva futura investigació, era que hi destaqués clarament la part més pràctica, on volia entrar en contacte directament amb el món laboral i observar les variables del treball que afecten a la situació del col·lectiu LGTBIQ+. Així doncs, a partir d'aquests fonaments, he anat pensant i establint idees que s'adaptessin a aquests principis i sobretot, aportar el meu granet de sorra per a millorar la situació de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral.

L'objectiu principal del Treball de Recerca és analitzar amb profunditat la situació actual del col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral i identificar les dificultats que en té. D'altra banda, sorgeixen altres objectius secundaris, com a investigar els programes d'inserció laboral que ofereixen institucions públiques, analitzar el comportament de les empreses cap al col·lectiu LGTBIQ+ i examinar la visió que té la població sobre la posició actual de les persones LGTBIQ+ en el treball.

La metodologia per assolir aquests propòsits serà analitzar el Pla Municipal de Cornellà per a la Diversitat Sexual i de Gènere, una enquesta realitzada a la població respecte la visió sobre el col·lectiu LGTBIQ+ i entrevistes realitzades a sindicats

laborals (en aquest cas UGT), a empreses i a testimonis afectats per la LGTBIQ+fòbia en el treball. Mentre que la part teòrica s'explicarà mitjançant la informació extreta de lectures d'articles, llibres, informes, estudis i de la legislació vigent sobre les persones LGTBIQ+ en el mercat laboral. Així doncs, el meu treball serà analític i descriptiu sobre la situació LGTBIQ+ en el marc laboral

Per últim, la meua investigació s'associa a un Objectiu de Desenvolupament Sostenible de l'Agenda 2030, el qual és el número 10, que tracta sobre la reducció de les desigualtats, i en aquest cas, de les desigualtats que pateix el col·lectiu LGTBIQ+.



## **2.Cos del treball**

### **2.1 Marc Teòric**

Respecte al marc teòric de la investigació, trobarem un ampli ventall d'apartats que tracten diversos aspectes destacats que desemboquen al mateix tema, el qual és el col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral.

Així doncs, al principi considerarem els punts sobre què és el col·lectiu LGTBIQ+ i quins factors el componen, i la seva trajectòria al llarg dels anys, igual que es tractarà l'evolució de la legislació que el protegeix, en altres paraules, el recorregut del moviment LGTBIQ+ fins a arribar a l'àmbit laboral.

D'altra banda, imprescindiblement s'abordarà les diverses variables que condicionen la situació de les persones LGTBIQ+ en la bombolla laboral, com per exemple la Responsabilitat Social Corporativa, els programes d'inserció laboral dirigits únicament per al col·lectiu, i la difícil entrada laboral que tenen les persones Trans, entre altres.

#### **2.1.1 El col·lectiu LGTBIQ+**

L'acrònim LGTBIQ+, que sovint trobem els mitjans de comunicació, representa anys, dècades i sigles de lluita per part de totes les persones que les componen, i és fruit del moviment d'alliberament sexual i de gènere, el qual es manté en constant construcció any rere any.

No obstant això, a banda d'entrar en matèria sobre les sigles de l'acrònim "LGTBIQ+", hem de traslladar-nos uns anys enrere per veure com va néixer el col·lectiu, exactament en 1969 al bar Stonewall Inn, a la ciutat de Nova York (EUA). A més a més, tractarem la legislació vigent que vetlla per la protecció del col·lectiu i quina ha sigut la seva evolució al llarg del temps.

##### **2.1.1.1 Què és el col·lectiu LGTBIQ+**

La constitució de l'abreviació de les sigles LGTBIQ+ representa, en primer lloc, la lluita i el moviment d'alliberament sexual i de gènere, en altres paraules, la composició d'un col·lectiu plural on diversos grups tenen un tret amb el qual se'ls associa, en aquest cas, la discriminació per motiu d'orientació sexual o identitat de gènere.

Respecte al col·lectiu LGTBIQ+, hem de tornar temps enrere per a jutjar en quin moment va néixer el col·lectiu, precisament a les constants batudes que va organitzar la policia estatunidenca al bar Stonewall Inn, en el carrer Christopher Street al barri Greenwich Village (Nova York, EUA). Les batudes van ser justificades per raó que els

bars del mateix carrer on estava el Stonewall Inn, servien begudes alcohòliques sense tindre llicència de venda, mentre que veritablement, era una de les moltes maneres amb les quals la policia exercia la seva superioritat autoritària per a exaltar els seus principis LGTBIQ+fòbics. Cal destacar, que les accions que portaven a terme les forces policials, eren per exemple inspeccionar a les persones transsexuals i persones transvestides, i en el cas que sigui un home vestit com a “dona” la policia l'arrestava i se l'emportaven cap a comissaria, on el detingut, en molts dels casos, va ser agredit físicament o vexat.



*Imatge 1: Bar Stonewall Inn en l'any 1969*

Tot seguit, el dia 28 de juny del 1969, la policia, com qualsevol dia de la setmana, anava a inspeccionar el bar Stonewall Inn, com ho feien habitualment, identificaven als homosexuals, i examinaven a les persones transsexuals i transvestides. No obstant això, els clients del bar es van oposar a les obligacions il·legals, i en el fons, amb caràcter homòfob i trànsfob, i es van negar al fet que la policia els tractés com a delinqüents. Tot seguit, la policia va perdre el control totalment, i de manera paral·lela, a les portes del bar Stonewall Inn, es concentraven aproximadament 100 persones, les quals també mostraven oposició a les accions policials.

Finalment, la gota que va fer vessar el got, va ser quan un agent policial va començar a agredir sense justificació a una dona lesbiana que estava detinguda, i que, per tant, no podia defensar-se sobre si mateixa. En aquest moment, els manifestants que es trobaven a l'exterior del bar, se'n van revellar, i van començar a trencar els vidres del local per a accedir-hi, i també van bolcar els automòbils dels policies. A més a més, els manifestants van començar a cridar lemes relacionats amb el col·lectiu, com per exemple “poder gay”, i també van cantar la cançó “We shall overcome” (vencerem en català) com a forma de protesta. Malauradament, l'incident va acabar amb molts ferits i amb tretze persones detingudes, que eren manifestants.

En relació amb l'impacte que van tenir els altercats de Stonewall, després d'uns mesos, i com a fruit del conflicte, es van crear dos organitzacions activistes relacionades amb el col·lectiu LGTBIQ+ als Estats Units, aquestes van ser el “Gay Liberation Front” i també el “Gay Activist Alliance”. Aquest esdeveniment va suposar un abans i un després, ja que a conseqüència de la creació de les organitzacions, van començar les primeres actuacions per la visibilització del col·lectiu LGTBIQ+, i per a

reclamar els drets fonamentals del col·lectiu. Així mateix, va donar lloc a la primera manifestació per l'alliberació, la qual es va celebrar un any després dels altercats al bar Stonewall Inn, és a dir, el 28 de Juny del 1970 a la ciutat de Nova York i Los Angeles.



*Imatge 2: Primera manifestació per l'alliberació sexual, després dels altercats de Stonewall*

Com a resultat, el 28 de Juny va passar a ser una data històrica en termes de drets del col·lectiu LGTBIQ+, i el mes de Juny va començar a reconèixer-se com el mes de l'Orgull LGTBIQ+. Amb el pas del temps, i amb l'avanç de la legislació que protegeix al col·lectiu, les manifestacions del "Pride" (Orgull en català), van començar a organitzar-se en més països del món, en canvi, en l'actualitat trobem que en segons quins països, pertànyer al col·lectiu LGTBIQ+ és delictiu, i en els pitjors casos, és castigat amb la pena de mort (com seria el cas del país d'Aràbia Saudita).

### **2.1.1.2 "The Genderbread person"- La galeta del gènere**

Abans de conèixer la situació del col·lectiu LGTBIQ+ cal conèixer els conceptes següents, i les diverses orientacions sexuals que hi ha. Per aquest apartat, agafarem com a referent l'anomenat "GenderBread Person" de Sam Killerman, que traduït al català seria semblat a "la galeta del gènere". En termes generals, l'empro per a il·lustrar el significat d'Identitat de gènere, Orientació sexual, Sexe biològic i Expressió de gènere, a més de les seves respectives subdefinicions.

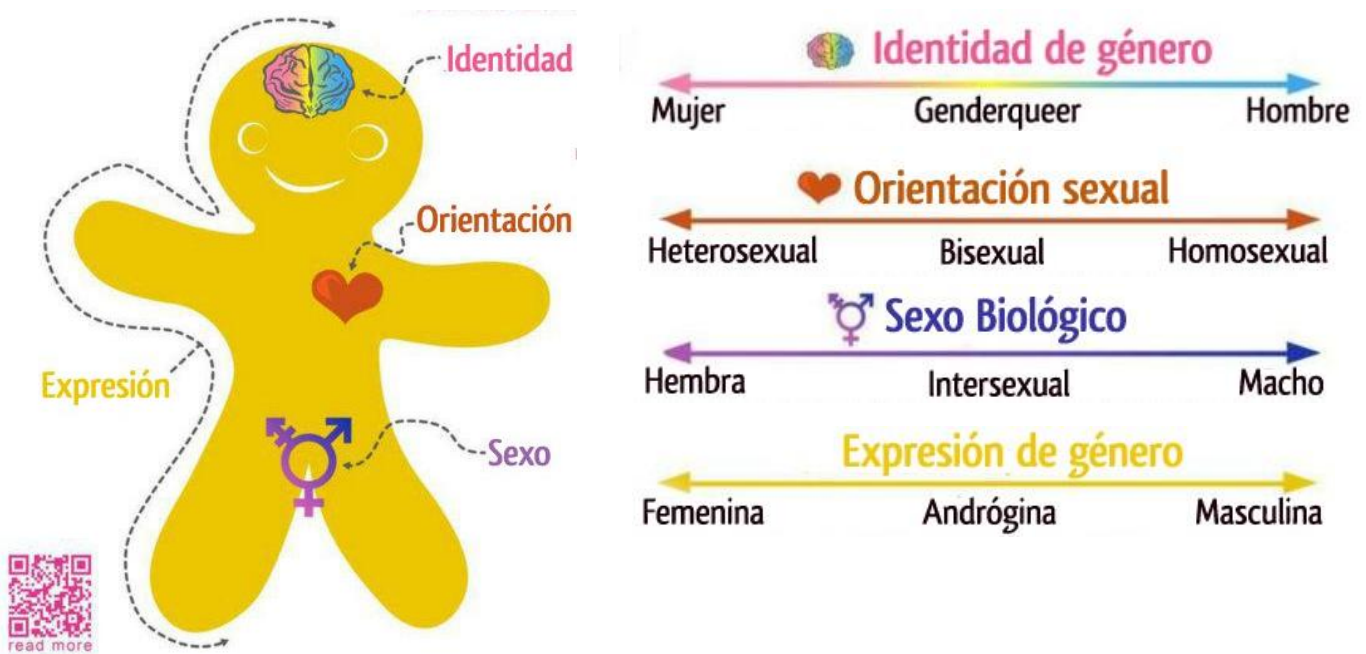


Figura 3: La galleta del gènere (The Genderbread person)

**Identitat de gènere:** la identitat de gènere és l'autoconcepció pròpia del gènere de la persona. Parlem sobre que té a veure amb la identificació de la persona i amb els rols que socialment acostumen a atribuir als homes i dones, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer (és a dir, no necessàriament ha de coincidir amb el sexe biològic). Cal fer èmfasi en el fet que la identitat de gènere no és el mateix i no té res a veure amb l'orientació sexual i afectiva, així doncs, les persones transsexuals es poden identificar com a heterossexuals, bissexuals, homosexuals, etc.<sup>1</sup>



Figura 4: Diverses persones amb identitats de gènere diferents

Dins de la identitat de gènere trobem les persones cisgènere, aquestes són les persones que la seva identitat de gènere coincideix amb el sexe biològic que es va designar en néixer. D'altra banda, les persones transgènere, són les que la seva identitat de gènere no concorda amb el sexe biològic que es va signar des del seu naixement.

<sup>1</sup> Killerman, Sam. "The GenderBread person" (imatge). 2011. Disponible a: <https://www.genderbread.org/>

Cal fer esment sobre que quan tractem d'una persona transsexual parlem d'una persona transgènere que modifica el seu cos o té el desig de canviar el seu cos per arribar a la seva identitat de gènere.

Separadament del binarisme de gènere (és a dir el gènere home i dona), considerem les persones no binàries (gènere no binari o "genderqueer") les quals no s'identifiquen amb caps dels 2 gèneres, és a dir no s'identifiquen ni com a homes ni com a dones.

Dins de la identitat de gènere no-binària sorgeix un gran ventall d'altres identitats que es troben dintre de la identitat no binària. Aquestes són:

Tercer gènere: quan parlem d'una persona que s'identifica (parlant de gènere) com "tercer gènere" tractem d'una persona que no es classifica ni com a home ni com a dona. Aquest terme designa també a les persones transgènere o intersexuals que es consideren amb una identitat de gènere oposada al sexe biològic, en canvi, com no és ni masculina femenina, es tracta de tercer gènere.



Figura 5: Símbol representatiu del Tercer gènere

Bigènere: una persona bigènere significa que aquesta s'autoidentifica a la vegada amb 2 gèneres diferents, els quals poden ser el gènere masculí, femení o un altre gènere no binari.

Trigènere: algú que s'autoidentifica amb 3 gèneres simultàniament, és una persona trigènere (que com en el bigènere, poden ser el gènere masculí, femení o un altre gènere no binari).

Pangènere: considerem pangènere com autoidentificar-se simultàniament amb més de 3 gèneres diferents al mateix temps, o amb tots els gèneres que la persona coneix.

Gènere fluid: les persones que es consideren (amb la identitat sexual) de gènere fluid són aquelles que transicionen entre 2 o més gèneres de forma esporàdica. Així doncs, la persona pot ser bigènere, trigènere o pangènere, segons el nombre de gèneres que trobem en la seva fluctuació.



Figura 6: Persona amb aparença andrògina amb diferents banderes d'identitats (des de dalt a l'esquerra: gènere fluid, no binària i transgènere; a la dreta: genderqueer, intersexual i agènere)

Agènere: una persona agènere presenta una absència del gènere, la qual pot ser total o parcial, i permanent o esporàdica. Cal destacar que aquest terme no s'ha de confondre amb les persones asexuals (orientació sexual).

**Orientació sexual, orientació sexo afectiva:** tracta sobre la capacitat d'una persona a sentir una atracció emocional, afectiva i sexual per una persona del mateix gènere, d'un gènere diferent, o de més d'un gènere. Normalment, acostumem a escoltar d'orientacions sexuals diferents, aquestes acostumen a ser l'heterosexualitat, l'homosexualitat i bisexualitat, però n'hi ha d'altres.

**Ara com ara, i segons la nostra cultura i societat, les orientacions sexuals són:**

→ **Segons l'atracció sexual**

**Heterosexualitat:** parlem de les persones que són atretes únicament per persones del gènere contrari. L'heterosexualitat, segons la tradició i la cultura, sempre ha sigut l'orientació sexual més comuna, i present en els models de família tradicional.

**Homosexualitat:** les persones homosexuals, són aquelles que se senten atretes exclusivament per les persones del mateix gènere. Popularment, els homes homosexuals (és a dir que se senten atrets per homes) es coneixen com a "gays" i les dones homosexuals (és a dir, que se senten atretes per dones) com a "lesbianes".

**Bisexualitat:** la bisexualitat tracta de la doble atracció sexual, és a dir, l'atracció sexual per persones del mateix gènere i del gènere contrari. Cal destacar que en el cas dels bisexuals, no cal que sigui necessari que l'atracció sexual sigui de la mateixa intensitat en tots dos casos.

**Asexualitat:** l'asexualitat es designa a les persones que no sent atracció sexual cap a altres persones. Pot relacionar-se afectivament i romànticament. Cal ressaltar que no implica necessàriament no tenir libido, o no practicar sexe, o no poder sentir excitació.

Dins de l'asexualitat, trobem la "grisexualitat", la qual és diferència de l'asexualitat en l'aspecte que, en determinades circumstàncies, sí que poden sentir-se atretes sexualment.

**Demisexualitat:** Persona que no experimenta atracció sexual a menys que formi una forta connexió emocional amb algú, estableixi un vincle emocional o íntim, o de certa duració.<sup>2</sup>

→ **Segons les preferències sexuals:**

**Androginosexualitat:** l'androginosexualitat es basa en l'atracció cap a persones andrògines, és a dir, persones amb trets masculins i femenins

**Autosexualitat:** el terme "autosexualitat" significa l'atracció sexual cap a un mateix, sense ser sinònim de narcisisme.

**Ginosexualitat:** una persona que s'identifica com a ginosexual, significa que se sent atreta romànticament i físicament per les dones o els trets femenins. És a dir, una persona ginosexual és atreta per l'aparença femenina.

**Lithsexualitat:** les persones que es consideren lithsexuals, són individus que senten atracció sexual cap a altres persones, però no tenen la necessitat sobre que l'atracció sigui mútua o corresposta

---

<sup>2</sup> *Diccionario de orientaciones sexuales | Educar Adolescentes.* (n.d.). Eli Soler. Retrieved July 27, 2022, from <https://elisoler.com/tipos-de-orientacion-sexual/>

**Pansexualitat:** la pansexualitat significa l'atracció sexual cap a persones, independentment del seu sexe biològic o identitat de gènere. A diferència de la bisexualitat, aquesta encara se segueix experimentant a través de les categories binàries de gènere, però en la pansexualitat no succeeix això.

**Polisexualitat:** una persona polisexual se sent atreta sexualment, romànticament i afectivament cap a diversos grups de persones amb identitats de gènere concretes. Cal destacar, que la polisexualitat la trobem dintre de la bisexualitat.



Figura 7: Persona amb aparença femenina amb diferents banderes d'identitats (des de dalt al mig: pansexual; a l'esquerra: asexual, bisexual; a la dreta: polisexual i lesbiana)

També n'hi ha que no se senten romànticament atretes (és a dir, de manera no sexual). Així doncs, trobem aquestes orientacions sexuals:

- Heteroromàntic → romànticament atret per persones del sexe contrari.
- Homoromàntic → romànticament atret per persones del mateix sexe
- Biromàntic → romànticament atret per persones del sexe masculí i femení
- Panromàntic → romànticament atret per persones, sense tenir en compte el seu sexe o identitat de gènere
- Arromàntic → persona que no sent cap mena d'atracció romàntica cap a un altre, però sí sexual.



## AROMANTIC ≠ ASEXUAL

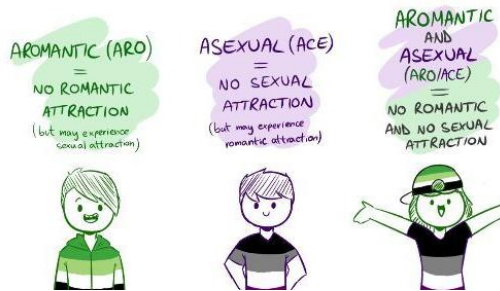


Figura 8: Ninots explicant l'Asexualitat i l'Arromanticisme

**Sexe biològic:** quan parlem del sexe biològic, tractem sobre el conjunt d'aspectes biològics (com seien els òrgans mesurables objectivament, hormones o cromosomes), que constitueixen la base de les quals s'estableix una distinció entre els homes i les dones. Cal fer esment sobre que el sexe biològic no determina (necessàriament) el comportament de l'individu, i el sexe biològic no és el mateix que el gènere.

### Troben 3 sexes biològics, que són:

- **Femella:** els òrgans mesurables objectivament són la vagina i els ovaris, i els cromosomes són XX.
- **Masclle:** els òrgans mesurables objectivament són el penis i els testicles, i els cromosomes són XY.
- **Intersexual:** una combinació dels darrers 2 sexes biològics esmentats i dels seus cromosomes. Cal destacar que al llarg del temps, la intersexualitat s'ha confós amb l'hermafroditisme.

**Expressió de gènere:** l'expressió de gènere tracta sobre com un mateix expressa el seu gènere com a dona o com a home (o tots dos o cap també), en la presentació externa o l'aparença (basant-se en els rols tradicionals) a través de la vestimenta, el seu comportament o manera de ser, la veu, el pentinat, etc. L'expressió de gènere està condicionada per les visions socials de les altres persones sobre com s'ha de mostrar i comportar un home i una dona. Cal destacar que l'expressió de gènere no ha de coincidir sempre amb el sexe o la identitat de gènere de la persona.

En l'expressió de gènere tenim: l'expressió de gènere masculí, femení i andrògina. L'expressió masculina i femenina són acordes als rols de gènere i a les categories de masculinitat i feminitat. Així doncs, parlem dels conjunts externs que una persona mostra a l'hora d'expressar-se autènticament, sigui de manera normativa o no normativa.

A més a més de l'expressió masculina i femenina, també trobem l'andrògina. Aquesta expressió de gènere ens indica que la persona té trets, rols i es considera en un punt intermedi entre l'expressió masculina i femenina, és a dir, entre la masculinitat i la feminitat. D'altra banda, a més de l'expressió andrògina, jutgem la cuirgènere ("genderqueer" en llengua anglesa). L'expressió cuirgènere tracta de les persones que tenen una manca d'encaixar total en el gènere, ja que tenen una identitat de gènere no normativa, i perquè a més, tampoc s'identifica amb cap expressió normativa.

### **2.1.1.3 L'evolució del marc legislatiu pels drets LGTBIQ+**

Respecte a l'evolució del marc legislatiu pels drets LGTBIQ+ a Espanya, sorgeix aquest punt, el qual pretén explicar detalladament l'evolució de les diverses lleis que han afectat les persones del col·lectiu LGTBIQ+ a Espanya en els darrers cent anys.

Així doncs, aquestes anàlisis de les lleis que perseguia a les persones del col·lectiu ens facilita entendre el món avui, els costums i la forma de pensar de la societat espanyola.

Com ja he dit, tracta d'un estudi dels darrers cent anys, així mateix, els anys es divideix en 3 fases, marcades per les diferències de la situació sociopolítica a Espanya. Les fases seran:

- a) Dictadura Espanyola (1939-1975)
- b) La Transició espanyola (1975-1978)
- c) L'etapa democràtica Espanyola (1978-2022)

#### **a) Dictadura Espanyola (1939-1975)**

Abans d'endinsar-nos en la legislació de la Dictadura Espanyola (1939-1975) enfocada en el col·lectiu LGTBIQ+, cal remetre'ns a la II República i la ratificació del 4 d'agost de 1933 de la Llei de Prevenció i Mesures de Seguretat Contra Ganduls i Delinqüents (també anomenada més endavant com LGD o "La Gandula"). Aquesta llei fa referència sobre el tractament de rodamons, proxenetes, toxicòmans, nòmades, o altres comportaments que eren considerats com antisocials.



Figura 9: Tapa de la "Ley de Vagos y maleantes", en català: "Llei de Ganduls i Delinqüents"

El 15 de juny del 1954, en plena Dictadura Franquista, es realitza una reforma dels articles 2 i 6 de la Llei de Prevenció i Mesures de Seguretat Contra Ganduls i Delinqüents (en espanyol com La ley de vagos y maleantes), on es va incloure el terme "homosexual" per a castigar amb major crueltat a les persones homosexuals.

Cal destacar, que es tracta de la legislació més dura cap al col·lectiu homosexual que mai hi ha hagut en la història d'Espanya, ja que abans (en el codi penal de 1928) només es distingia entre homosexualitat i heterosexualitat en els delictes, però en la reforma que va dur a terme el règim franquista es condemna als i a les homosexuals pel simple fet de ser homosexualitat.

Els apartats que van ser modificats es mostraven així després de la reforma:

#### Article 6

*"A los homosexuales, rufianes y proxenetas, a los mendigos profesionales y a los que vivan de la mendicidad ajena, exploten menores de edad, enfermos mentales o lisiados, se les aplicarán para que las cumplan todas sucesivamente, a las medidas siguientes:*

- a) *Internado en un Establecimiento de trabajo o Colonia agrícola. Los homosexuales sometidos a esta medida de seguridad deberán ser internados en Instituciones especiales, y, en todo caso, con absoluta separación de los demás.*
- b) *Prohibición de residir en determinado lugar o territorio y obligación de declarar su domicilio.*
- c) *Sumisión de vigilancia de los delegados."*<sup>3</sup>

Així doncs, les persones homosexuals eren castigades amb internaments en establiments especials, amb la prohibició de viure en una determinada localitat, i també a ser sotmeses les persones homosexuals a una constant vigilància. Cal esmentar que es van crear nous jutjats anomenats "Juzgados especiales de Gandules i Delincuentes", els quals es trobaven a diverses ciutats de l'Estat i que tenien la finalitat de controlar el compliment d'aquesta llei.

<sup>3</sup> Espanya, Llei 16/1970, de 4 d'agost de Creació de l'Estat Espanyol. *Boletín Oficial del Estado*, 6 d'agost de 1970, núm 187, p.7.

En termes generals, analitzant la llei, veiem que es considera a la persona homosexual com a criminal, i per aquest motiu l'elimina de la vida pública.

A més a més de l'LGD, considerem els Articles 431 i 432 del capítol II del codi penal de la Dictadura Franquista (1939-1975), on es parla dels delictes d'escàndol públic, els quals, gràcies a la seva ambigüitat, serviran per exercir homofòbia legal.

*Article 431*

*“El que de cualquier modo ofendiere el pudor o las buenas costumbres con hechos de grave escándalo o trascendencia incurrirá en las penas de arresto mayor, multa de 5.000 a 25.000 pesetas e inhabilitación especial.”*

*“Si el ofendido fuere menor de veintiún años se impondrá la pena de privación de libertad en su grado máximo.”*

*Article 432*

*“El que expusiere o proclamare por medio de la imprenta u otro procedimiento de publicidad, o con escándalo, doctrinas contrarias a la moral pública, incurrirá en la pena de multa de 5.000 a 50.000 pesetas.”<sup>4</sup>*

Escandalós, segons la llei, és tota l'acció que faci malbé la moral d'una altra persona o d'altra banda, veiem que la funció del jutge no és definir el concepte de la moral, i així mateix trobem que el jutge no té una base fixa per a dictar una sentència. Així que ubicant-nos en el context històric (Dictadura Franquista, 1939-1975), descobrim que l'homofòbia és una ideologia hegemònica, i per aquest motiu en els anys que es vivien a la Dictadura Franquista, el fet de ser homosexual es considerava un perjudici.

El resultat d'aquesta llei és que l'estima homosexual és considerada més escandalosa que l'estima heterosexual, i per aquest motiu serà més penada. Es tendeix a tractar que l'homosexualitat té un poder corruptor, i que qualsevol acte homosexual de qualsevol mena que sigui observat per un altre ciutadà, és absolutament escandalós i nociu per als bons costums, i per això ha de ser castigat.

Més endavant, a la Legislació Franquista s'adhereix una nova llei, la Llei de Perillositat i Rehabilitació Social (LPRS), o en castellà "Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social". Aquesta nova llei va ser aprovada el 4 d'agost de 1970, per així substituir l'ambigua Llei de Ganduls i Delinqüents.

Situant-nos en el context, a principis dels anys setanta, la dictadura es volia mostrar d'una manera més persuasiva de cara als països estrangers. Així doncs, una llei ambigua com la Llei de Ganduls i Delinqüents deixava la decisió en poder del jutge. A més a més, encara l'homofòbia es considerava una manera de mostrar una imatge

---

<sup>4</sup> Espanya, Decret 3096/1973, de 14 de setembre, pel que es publica el Codi Penal, text refós conforme la Llei 44/1971. *Boletín Oficial del Estado*, de 12 de desembre de 1973, núm 297, p.15.

més forta de l'Estat Franquista, i per aquest motiu, la millor opció era formular una nova llei on es consideri específicament l'homosexualitat com un delictes.

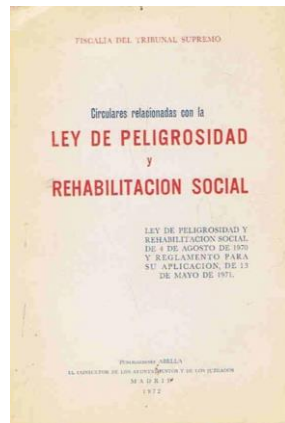


Figura 10: Portada de "La Ley de peligrosidad y rehabilitación social", en català com "Llei de perillositat i rehabilitació social".

El primer esborrany que es va realitzar sobre la LPRS encara continuava seguint les línies generals de la Llei de Ganduls i Delinqüents. L'única variació que es va introduir en relació amb l'homosexualitat va ser el següent: l'esborrany condemnava als "homosexuals", en canvi, la versió aprovada deia "als que desenvolupessin actes d'homosexualitat". Així mateix, la llei quedava redactada així:

#### Artículo 2

*“Serán declarados en estado peligroso, y se les aplicarán las correspondientes medidas de seguridad y rehabilitación, quienes:*

1. *Resulten probadamente incluidos en algunos de los supuestos de este artículo.*
2. *Se aprecie en ellos una peligrosidad social.*

*Son supuestos de estado peligroso los siguientes:*

*(...)*

3. *Los que realicen actos de homosexualidad”<sup>5</sup>*

Sobre les mesures de seguretat, les trobem en l'Article 6, el qual ha sigut comentat anteriorment.

D'una forma breu, amb aquesta llei (segons l'Apartat 9 de la LRPS) es volia arribar a implantar mesures més eficaces, i també per aconseguir la reintegració d'aquestes persones. Cal destacar que, a causa dels moviments d'alliberació del col·lectiu LGTBI als EUA, es comença a castigar a l'individu pels seus actes d'homosexualitat, i no pel simple fet de ser homosexual.

Malauradament, va sorgir una semblança entre les mesures de protecció per als actes de prostitució i els d'homosexualitat, ja que es considerava del col·lectiu LGTBI com a

<sup>5</sup> Espanya, Llei 16/1970, de 4 d'agost de Creació de l'Estat Espanyol. *Boletín Oficial del Estado*, 6 d'Agost de 1970, núm 187, p.7.

un perill social, el qual cal tractar i curar. Així mateix, es van crear jutges especials com en el cas de la Llei de Ganduls i Delinqüents, però en aquest cas per encarregar-se de "l'estat de perillositat". Cal fer esment específic sobre que a causa de la manca de centres de rehabilitació, gran part dels homosexuals que van ser detinguts i enviats a centres de rehabilitació, van acabar sent enviats a centres penitenciaris.

### **b) La Transició espanyola (1975-1978)**

Amb la fi del règim totalitari franquista, Espanya és sotmesa a un període de canvi i transició d'una etapa que limitava l'expressió de gènere, la identitat sexual i l'orientació sexual (a més a més de moltes llibertats individuals més) cap a un altre on es comença a donar visibilitat a l'homosexualitat, que en anys anteriors va ser totalment censurada per lleis com la Llei de Ganduls i delinqüents (on estaven incloses les persones homosexuals).

Cal destacar que, en l'interval de la Transició espanyola, encara segons quines expressions individuals i models de vida no eren socialment acceptades, ja que tenim com antecedent el model social de la Dictadura Franquista, caracteritzat per l'arquetip de família tradicional, on l'homosexualitat no en formava part.

Parlant sobre la legislació en respecte el col·lectiu LGTBIQ+, trobem que moltes de les lleis contra l'homosexualitat (en les quals podem observar violència) continuarien vigents fins l'any 1979 (ja en l'etapa democràtica). No obstant això, es van produir eliminacions de certs articles en les quals es condemnaven els anomenats "actes d'homosexualitat". A més a més, es va portar l'amnistia cap a moltes de les persones homosexuals que van ser penalitzades, o internades, en centres especials en el període de la Dictadura Franquista.



*Figura 11: Primera manifestació d'alliberament homosexual a Barcelona (FAGC)*

Cal destacar que en la Transició espanyola es va iniciar el moviment LGBT, i com a conseqüència, la reclamació dels drets de les persones del col·lectiu. Fins i tot, es va enviar formalment una carta cap al ministre de Justícia on s'exigia l'eliminació i

derogació de la Llei de Perillositat i Rehabilitació Social, on també es feia un clam a la desaparició dels tribunals especialitzats on s'aplicava aquesta llei.

### c) L'etapa democràtica Espanyola (1978-2022)

El període democràtic el considerem des de l'aprovació i elaboració de la Constitució Espanyola en l'any 1978. De manera paral·lela, amb l'adopció de la Constitució Espanyola com a base legislativa Espanyola, es va aconseguir derogar els articles obsolets de la Llei de Perillositat i Rehabilitació Social que especificaven com a perill social a les persones que pertanyien al col·lectiu LGTBI+, així doncs com a conseqüència, les persones homosexuals van deixar de ser penalitzades per la seva orientació sexual.



Figura 12: Primera pàgina de la Constitució Espanyola (1978)

A més a més de la derogació de l'article que tractava als homosexuals com a un perill, la protecció dels drets dels homosexuals es va aconseguir gràcies a l'article 14 del Capítol 2 "Derechos y libertades" de la Constitució Espanyola, el qual diu:

#### *Artículo 14.*

*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*<sup>6</sup>

Cal fer una especial referència sobre un esdeveniment clau en l'evolució dels drets del col·lectiu, especialment el transsexual, el qual a partir dels anys vuitanta es va legalitzar a Espanya la resignació de sexe, modificat l'any 1983 a causa de la despenalització de la castració. No obstant això, cal remarcar que la modificació de sexe només permet la intervenció quirúrgica a través de la Seguretat Social.

D'altra banda, la Llei d'Escàndol Públic, la qual contribuïa a la persecució del col·lectiu LGTBIQ+, va ser derogada l'any 1987.

<sup>6</sup> Espanya, Article 14 - Igualtat i prohibició de discriminació, Drets Fonamentals. *Constitución Española*.

En relació amb les persones transsexuals, l'any 1991 es va rebutjar incloure aquest col·lectiu als serveis que s'oferien des de la Seguretat Social, conseqüentment a Catalunya es va crear el col·lectiu de transsexuals de Catalunya, en el qual es demanaven els drets d'aquest col·lectiu, com per exemple el dret a resignació de sexe, a canvi de nom, a la supressió del sexe del DNI, i la possibilitat de canviar-se de sexe sense acudir a cirurgia de reassignació.



*Figura 13: Bandera del col·lectiu Transsexual*

Més endavant, el govern que presidia Espanya en 1995, va excloure la cirurgia per a canvis de sexe dels serveis sanitaris, encara que Andalusia va incloure la transsexualitat als serveis propis de salut.

Simultàniament, després de l'actuació del moviment LGBT l'any 1995, es va aprovar el Codi Penal Democràtic Espanyol, el qual incorpora el delictes d'homofòbia, de manera que començava la protecció cap al col·lectiu LGBT.

En el mateix moment que es produeixen els canvis legislatius, també van començar a organitzar-se manifestacions del moviment LGBT, on es demanava la igualtat completa entre homosexuals i heterossexuals, donant peu al dret de formació d'una família entre dues persones del mateix sexe.

En concret, els ajuntaments de les comunitats autònomes van ser les primeres a crear el registre municipal d'unions civils, així doncs, reconeixent les parelles que no estaven casades i que tenien el mateix sexe.

D'altra banda, Catalunya va redactar la Llei 10/1998 de 15 de juliol, també reconeixent com a unió civil les parelles que no estaven casades i del mateix sexe. Cal esmentar també, que mai es va elaborar una llei a escala nacional.

Parlant sobre les persones transsexuals, aquestes es van incloure en els programes dels partits polítics en els anys noranta, a més a més, el Partit Socialista Obrer Espanyol va proposar al parlament el canvi d'identitat sexual a aquelles persones que s'havien sotmès a una operació de canvi de sexe amb la condició d'estar sotmeses a un seguiment mèdic i a rebutjar al dret de tenir fills. Així doncs, és per això que el canvi de sexe en els registres civils, i si es volia, s'havia d'acudir als tribunals.



Més endavant, durant la legislatura del Partit Popular dels anys 2000 a 2004, es va voler modificar el Codi Penal, per així permetre el dret a casar-se entre persones del mateix sexe. No va ser fins al 2005 (quan el Partit Socialista Obrer Espanyol governava a Espanya) quan es va aprovar el dret a matrimoni entre persones del mateix sexe, així modificant el Codi Penal gràcies al Ple de 26 d'abril de 2005 amb 187 vots a favor a aprovar la resolució.

### Resultado de la votación

30-6-2005

Ley que permite el matrimonio entre homosexuales

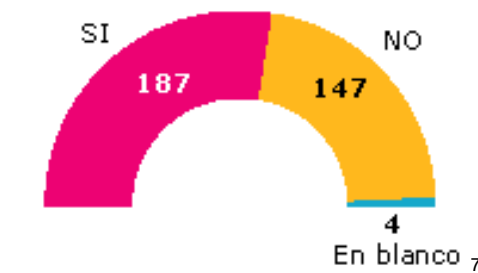


Figura 14: Ple de 26 d'Abril de 2005 al Congrés dels Diputats, votació respecte a la Llei que permet el matrimoni entre homosexuals i l'adopció per part de matrimonis homosexuals.

Com a resultat, va sorgir la Llei 13/2005 d'1 de juliol, la qual equipara en drets i obligacions els matrimonis homosexuals amb els d'un matrimoni heterosexual. En aquest sentit, el Codi Penal va modificar les paraules marit i muller per cònjuges i consorts.

Amb l'aprovació de la Llei 13/2005, el Partit Popular, en aquest període, l'oposició al govern d'Espanya, va presentar un recurs d'inconstitucionalitat davant del Tribunal Constitucional d'Espanya, el qual va ser finalment rebutjat.

A més a més, el col·lectiu transsexual també va reivindicar pels seus drets, i va ser per aquest motiu pel qual es va promulgar el 15 de març de 2007 la Llei d'Igualtat de gènere, on es corregia i es rectificava el registre de gènere. Així doncs, es començava a permetre que les persones del col·lectiu Trans puguin escollir el nom al seu DNI, sense entrar a quiròfan, però cal destacar que haurien de ser majors d'edat, de nacionalitat espanyola, que se sotmetessin a un diagnòstic de disfòria de gènere i acceptessin dos anys de tractament sanitari per a realitzar el canvi de nom.

<sup>7</sup> Espanya, Ple de 26 d'Abril de 2005 al Congrés dels Diputats, gràfic de la resolució sobre la legalitat del matrimoni entre homosexuals.

Més endavant, diverses comunitats autònomes, van redactar noves legislacions respecte als drets del col·lectiu LGTBIQ+, com seria el cas de Catalunya, on es va redactar la Llei 11/2014 de 10 d'octubre, amb la finalitat de garantir els drets de les lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Avui dia, trobem que Espanya ha avançat molt en termes de drets del col·lectiu LGTBIQ+, és per aquest motiu que la nova Llei Trans ha sortit al davant donant el dret a les persones transsexuals a permetre des dels catorze anys canviar-se de sexe i nom del DNI.

Cal destacar que, amb l'auge dels partits polítics d'extrema dreta que hi ha hagut en els darrers anys, Espanya està retrocedint moralment i políticament en respecte als drets LGTBIQ+. És per aquest motiu pel qual l'ILGA (Associació internacional de lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals) la qual fa una anàlisi sobre els drets del col·lectiu LGTBI a 49 Estats del món, ha posicionat aquest any 2022 a Espanya en el número 11 de 49 Estats.



Figura 15: Logo oficial de l'Ilga

Les raons sobre aquesta baixada de posició es relacionen amb el no reconeixement per part de les administracions públiques de les persones no binàries, a més de l'obligació a les persones transsexuals d'un diagnòstic sobre el trastorn d'identitat de gènere i d'una intervenció obligatòria per a les persones que pertanyen al col·lectiu trans.

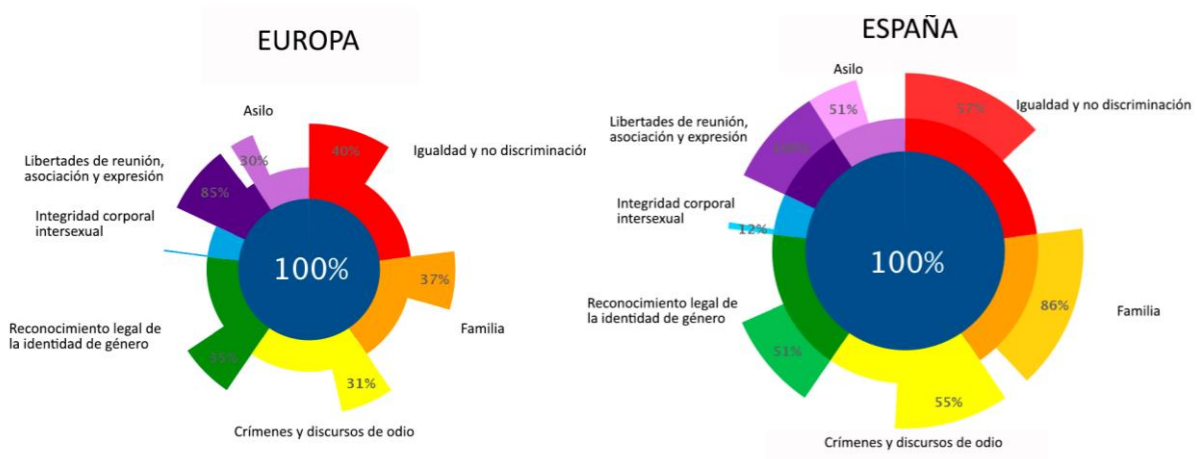


Figura 16: Gràfics sobre la classificació d'Espanya respecte a els drets del col·lectiu

#### **2.1.1.4 La Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**

Al llarg de la història del moviment LGTBIQ+ trobem que el territori català és pioner i exemplar davant la resta de les comunitats autònomes per la redacció de polítiques d'igualtat envers el col·lectiu LGTBIQ+ (tant per orientació sexual, identitat o expressió de gènere en els àmbits públics i privats).

En 2014, el govern de Catalunya proposava una nova llei que en poques paraules garantia els drets fonamentals de les lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia i la bifòbia i la transfòbia. Aquesta, finalment, va ser aprovada al parlament català, i Catalunya va fer un pas endavant en comparació amb altres comunitats autònomes o països europeus en termes de drets i protecció pel col·lectiu LGTBIQ+.

La llei 11/2014 està dividida en 39 articles, i, en primer lloc, trobem que el preàmbul ens indica "L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat."<sup>8</sup>

Com a resultat trobem que la llei obliga a les institucions públiques catalanes donar una protecció legal al col·lectiu afectat, a establir una formació continuada del personal, i l'obligació a intervenir en situacions de risc o discriminació que es puguin esdevenir. A més a més, de posar en coneixement al Servei d'Atenció Integral LGTBI+ (SAI).

Amb aquests principis de la nova llei en 2014, regula diversos aspectes de gran importància pel desenvolupament de drets en diferents sectors, com per exemple l'ensenyament, la cultura, o els mitjans de comunicació entre altres.

Parlant de l'educació trobem que es regulen certs comportaments en el sistema educatiu, com per exemple; els continguts de les assignatures, recursos formatius, formació a pares i mares, xerrades pels alumnes adolescents, etc. Tots aquests aspectes relacionats amb la diversitat sexual i per a evitar en un futur la discriminació i per a actuar contra l'assetjament LGTBIfòbic.

---

<sup>8</sup> Catalunya. Preàmbul Llei 11/2014 de 10 d'octubre del Departament de Presidència i de la Direcció General d'igualtat

Respecte a la gran rellevància dels mitjans de comunicació (siguin visuals com la televisió, o siguin auditius com la ràdio) comença la iniciativa de representacions, experiències i històries plurals, diverses i positives que trenquen amb els estereotips que s'ha anat fixant al col·lectiu LGTBIQ+. Al més a més, també la llei regula la difusió de continguts que poden difondre o justificar la LGTB-fòbia.

Sobre la branca de la Salut, la Llei 11/2014 i el Pla de Salut de Catalunya recullen mecanismes amb relació amb el dret d'accés a la Salut Pública sense patir discriminació LGTBI, la prevenció l'obligació general del sistema sanitari català d'incorporar la perspectiva de gènere i la importància de tenir en compte les necessitats del col·lectiu LGTBIQ+. Cal emfatitzar que la Llei 11/2014 també inclou la necessitat del procés de transició de les persones trans des d'una perspectiva no patologitzant (és a dir, no tractar-lo com a malaltia), i també un apartat on afegeix l'accés a les tècniques de reproducció assistida per les dones lesbianes i bisexuals

Les claus per a aplicar la nova llei passen, en primer lloc, per la creació del Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals a Catalunya, a més a més d'un coordinador de polítiques d'aspecte LGBTI+ de la Generalitat de Catalunya i un Servei d'Atenció Integral que trobem a totes les comarques i grans municipis de Catalunya (per exemple; a Cornellà de Llobregat el trobem al Centre Cívic del barri de Sant Ildefons al carrer de la Gerdera) i que depenen directament del Departament General d'Igualtat i alhora del Departament de Treball de la Generalitat catalana.<sup>9</sup>

A banda dels mecanismes esmentats anteriorment, la llei també inclou un catàleg de situacions que es consideren discriminatòries, i que es cataloguen en 3 categories: lleus, greus i molt greus, i que alhora són penalitzades. (Consultar annexos per a veure els fets sancionables de les diverses infraccions).

Sobre les sancions que regulen la Llei 11/2014 del 10 d'Octubre, les trobem en l'article 35 de la llei esmentada, i regula les sancions pecuniàries, és a dir, les multes de caràcter econòmic. Aquestes són:

Tipus de infracció	Quantia de multa (en Euros)
Infracció lleu	De 133 € a 1.707 €
Infracció greu	De 1.726 € a 3.984 €
Infracció molt greu	De 4.003 € a 5.691 € <sup>10</sup>

<sup>9</sup> Rosa, R. d. I., Casas, J., & Boixadòs, A. (2019). *En clau de futur: recursos jurídics i socials per a persones madures LGTBI+* (J. M. Mesquida & Fundació Enllaç, Eds.). Fundació Enllaç.

<sup>10</sup> Generalitat de Catalunya i Departament de Treball, Afers socials i Famílies. (2020, Novembre). Guia pràctica per a la xarxa SAI LGBTI de Catalunya: Gestió de denúncies

Cal destacar, que en el cas de les infraccions lleus (en les quals no hi ha reiteració), l'òrgan competent (el jutge per exemple) pot substituir la sanció per una advertència.

Altrament de les multes de caràcter econòmic, trobem altres sancions en les infraccions greus i molt greus, les quals són.

#### **Sancions NO econòmiques- Infraccions greus i molt greus**

- Prohibició de rebre ajuts o subvencions per un període de dos anys (màxim). En el cas de reiteració, la prohibició de rebre ajuts pot arribar fins als cinc anys.
- Prohibició de contractar amb l'Administració de la Generalitat de Catalunya, els seus organismes autonòmics i els seus ens públics per un període d'entre un any i tres anys

Per tancar aquest punt, cal esmentar que la llei preveu la creació del Servei d'Atenció Integral (SAI), el qual podem gaudir a la ciutat de Cornellà i el qual atén a les persones que hagin patit cap mena de discriminació envers la seva orientació sexual o identitat de gènere.

D'altra banda, respecte de l'administració local, la Llei 11/2014 ens aprofundeix a l'article 3.2 que la Generalitat i els organismes locals han de garantir el compliment de la llei, i promoure-la per a fer-la efectiva en tots els aspectes.

### **2.1.1.5 Els drets de les persones Transsexuals**

En el transcurs del treball hem pogut veure que el col·lectiu LGTBIQ+ és una comunitat de diversos grups que tenen un aspecte en comú, el qual és que en tots els casos són discriminats per la mateixa raó, és a dir, per l'orientació sexual, expressió de gènere i/o identitat de gènere.

Al llarg de la història del col·lectiu, podem considerar que en termes genèrics, tots els grups que pertanyen al col·lectiu, han sigut i són discriminats per igual. D'altra banda, convé destacar que hi ha una minoria que és més vulnerable que la resta de minories que conformen el col·lectiu LGTBIQ+ completament, aquest és el col·lectiu Transsexual.

Abans de tractar la legislació que protegeix al col·lectiu Transsexual, convindria definir-lo; una persona transsexual, és aquella que va néixer amb uns genitals i característiques masculines o femenines, però que, en canvi, se senten del sexe oposat, i a més a més s'ha sotmès a una operació mèdica de reassignació de sexe (característica que les diferencia de les persones transgènere, les quals no se sotmeten a un canvi de sexe). Així doncs, podem jutjar que tenen un grau més de dificultat en àmbits com per exemple el laboral, sanitari o social. Especialment en l'àmbit sanitari, on el 20% de les persones transsexuals anul·la els seus compromisos

mèdics per por del fet que es dirigeixin per un nom que no és el seu, el 16% per a evitar que les hi falti sobre aquest tema i el 14% per temor a visibilitzar-se com a persones trans en la consulta segons l'informe "Las personas Trans y su relación con el sistema sanitario" del 2019 de la Federació Estatal de Lesbianes, Gays, Bisexuals, Transsexuals, Intersexuals (FELGTBI+).<sup>11</sup>

Tractant sobre la legislació pel col·lectiu Transsexual, trobem que fins a l'any 2007, podien aconseguir que els reconeguéssim que no tenien el sexe que es va assignar en néixer posant una demanda en contra del mateix Estat, però sempre que puguin demostrar que pertanyien a un altre sexe.

Tot va canviar en l'arribada del 2007, quan les Corts d'Espanya van aprovar mitjançant la Llei 3/2007 la no obligatorietat d'iniciar un procés judicial en contra de l'Estat si volien canviar de sexe, sinó que a través d'un expedient administratiu, el qual seria tramitat pel jutge del Registre Civil, el procés quedava simplificat i facilitat per les persones transsexuals que estaven interessades a demanar el canvi de sexe que estava inscrit en el Registre Civil en el moment que van néixer.

Cal destacar que el procés, quan va ser aprovat, només ho podien portar a terme persones majors d'edat, però actualment trobem que les persones majors de setze anys també poden recórrer a la ratificació de sexe, i en el cas dels menors de setze anys, sempre que els progenitors ho autoritzin, i que el Ministeri fiscal no s'hi oposi al canvi del Registre Civil del menor.

Ara bé, la regulació de la Llei 3/2007 també portava aspectes a corregir, com per exemple l'exigència de presentar certificats mèdics i de diagnòstic de disfòria de gènere (i, per tant, es considerava que la persona contraïa una malaltia), però l'any 2018 es va realitzar una reforma de la llei, la qual no exigia el diagnòstic de disfòria de gènere, només requeriria la declaració de la persona interessada, del seu nom propi, i del seu número de document d'identitat. Així doncs, no es condicionava el canvi de sexe de la persona a la submissió a teràpies hormonals, tractaments quirúrgics o psiquiàtrics, al revés del que preveia originàriament la Llei 3/2007.<sup>12</sup>

En finalitzar el procés de ratificació de sexe, trobem que causarà efectes des del moment en què s'efectuï en el Registre Civil, com per exemple en l'obligació de notificar el canvi a altres autoritats i organismes oficials, com per exemple el treball. Alhora, la persona haurà de tenir un nou document d'identitat (sense perdre el número inicial), amb el nou nom atribuït i sense cap mena de pagament al respecte.

---

<sup>11</sup> *LAS PERSONAS TRANS Y SU RELACIÓN CON EL SISTEMA SANITARIO*. (n.d.). Felgtb. Retrieved July 28, 2022, from [https://felgtb.org/wp-content/uploads/2020/03/PersonaTransSistemaSanitario\\_informe2019.pdf](https://felgtb.org/wp-content/uploads/2020/03/PersonaTransSistemaSanitario_informe2019.pdf)

<sup>12</sup> Rosa, R. d. I., Casas, J., & Boixadòs, A. (2019). *En clau de futur: recursos jurídics i socials per a persones madures LGTBI+* (J. M. Mesquida & Fundació Enllaç, Eds.). Fundació Enllaç.

Per concloure, cal esmentar que la reforma que es va efectuar de la Llei 3/2007 en l'any 2018, permet que les persones estrangeres que no puguin rectificar el sexe en el seu país d'origen, o que aquesta petició suposi un risc per la seva vida, podran demanar el canvi del nom i sexe a Espanya, així doncs, la ratificació de sexe i nom es tindrà en compte en la targeta de resident, i no el Registre Civil.

### **2.1.1.6 Anàlisi bandera LGTBIQ+**

Com ja hem vist molts cops, a les manifestacions pels drets del col·lectiu LGTBIQ+ hem trobat una bandera que s'utilitza per a identificar-se dintre del col·lectiu LGTBIQIA+, ja sigui per identitat de gènere, l'orientació sexual o el sexe biològic.

També nomenada com "La Bandera de l'Orgull LGTBIQ+", va ser dissenyada per Gilbert Baker i va ser emprada per la celebració del Dia de la Llibertat Gay en la ciutat de San Francisco (Estats Units). Cal destacar que el disseny va ser encarregat per Harvey Milk, que va ser el primer polític obertament homosexual als Estats Units.



*Figura 17: Primer disseny de la bandera del col·lectiu LGTBIQ+, dissenyada per Gilbert Baker.*

Analitzant la primera bandera per a identificar al col·lectiu, descobrim que té 8 colors, i que després es van reduir a set i finalment a 6 colors que trobem a la bandera actual de l'Orgull.

A la bandera original, cada color que trobem, té el seu significat propi, el qual l'autor el considerava de gran importància per al col·lectiu. El rosa s'identifica amb la sexualitat; el vermell amb la vida; el taronja amb la salut; el groc amb el sol; el verd amb la naturalesa; el turquesa amb la màgia i l'art; el blau amb l'harmonia i la serenitat; i el violeta amb l'esperit.

Finalment, trobem que a la bandera de l'Orgull LGBTQIA+ s'han tret 2 colors, els quals són el rosa i el turquesa, així doncs, queden el vermell, el taronja, el groc, el verd, el blau i el violeta.



Figura 18: 2a modificació de la Bandera de l'Orgull LGTBIQ+

Amb el pas dels anys, en 2018, el dissenyador gràfic Daniel Quasar va introduir uns canvis que van provocar la renovació de la bandera identificadora del col·lectiu LGTBIQ+, per així adaptar-la a la sèrie de canvis i unir sota un mateix símbol grups que s'identificaven amb altres banderes (com per exemple el col·lectiu Transsexual).

L'última modificació de la bandera, promulgada per Quasar, portava el tradicional arc de Sant Martí, però amb la incorporació d'un triangle lateral a l'esquerra amb 5 nous colors. Aquests integren a les persones transsexuals amb el color blanc, rosa i blau cel. Així mateix, també s'incorpora la bandera de les persones intersexuals, és a dir el cercle que representa el terme "complet" i el color groc que significa neutre; també s'incorpora el color marró per a introduir a les minories racials que trobem al col·lectiu; i el negre, que representa a les persones diagnosticades de VIH. Cal destacar que en molts dels casos, aquesta nova modificació ha portat el nomenament al nou model de la bandera com: "Bandera del progrés".



Figura 19: Disseny de la bandera del col·lectiu LGTBIQ+ per Daniel Quasar, "Bandera del progrés"

Convé ressaltar que als annexos de la investigació trobarem un glossari amb moltes de les banderes dels diversos grups que trobem dins del col·lectiu LGTBIQ+.



## 2.1.2 El col·lectiu en l'àmbit laboral

A banda de l'altra gran secció que divideix el marc teòric del Treball de Recerca, aquesta se centra en poques paraules en el col·lectiu LGTBIQ+ en el mercat laboral. Així doncs, consideraré i alhora jutjaré la situació actual del col·lectiu en el treball, així com el marc legislatiu que protegeix al col·lectiu en termes laborals, la Responsabilitat Social Corporativa (RSC) de les empreses davant el col·lectiu, els programes que serveixen per a inserir-lo en el mercat laboral, i el famós "Rainbowwashing".

### 2.1.2.1 Situació actual del col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral.

Actualment, trobem que a Espanya es viu una relativa normalització social i cultural respecte el col·lectiu LGTBIQ+, i l'espai laboral no es considera un àmbit de risc, o hostil per aquesta minoria. Així doncs, la tendència que sovint es troba era sobre que les situacions de discriminació es trobaven en l'espai social (com per exemple al carrer) i no en l'espai laboral. No obstant això, gràcies als testimonis que ens han pogut narrar les seves vivències LGTB-fòbia en el treball, s'ha començat a considerar que en el mercat laboral també existeix LGTBIQ+fòbia.

Cal destacar que al llarg dels anys, a Espanya s'ha començat a tractar més la discriminació que pateix el col·lectiu en l'espai del treball, i es pot veure reflectit en diversos estudis rellevants, basats en formularis i sondeigs on es pot demostrar que en el món laboral existeix i es produeix discriminació cap a les persones que pertanyen al col·lectiu LGTBIQ+, a través de diverses maneres d'assetjament i violència. És per aquest motiu pel qual trobem que el 40% de les persones que pertanyen al col·lectiu LGTB han patit qualsevol mena de violència verbal en el treball (segons les dades de l'informe d'UGT "Hacia centros de trabajo inclusivos")<sup>13</sup>.



Figura 20: Logo d'UGT en celebració de l'Orgull LGTBIQ+.

Tornant als actes discriminatoris contra les persones que pertanyen al col·lectiu LGTBIQ+ que trobem en l'espai laboral, la situació pot ser més conflictiva i perillosa quan la persona que és discriminada per la seva orientació sexual o identitat de gènere

<sup>13</sup> Área confederal LGTBI. (2020). Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España. 42.

és una dona, o una dona trans. Així doncs, considerem que les persones que pertanyen al col·lectiu Trans, tenen una taxa d'atur que arriba a doblar la taxa d'atur de les persones que no pertanyen a la branca Trans.

Per altra banda, convindria tractar també sobre que el 44% de les persones LGTBIQ+ oculten la seva orientació sexual i identitat de gènere per a trobar feina (segons les dades de l'informe d'UGT "Hacia centros de trabajo inclusivos"), i també el 40% de les persones trans parlen sobre que han sigut rebutjades en entrevistes de treball. És per aquest motiu pel qual quatre de cada deu persones del col·lectiu trans oculten la seva identitat de gènere en el procés de selecció de personal a les empreses.

A més del camuflatge que trobem de les persones LGTBIQ+ respecte a la seva orientació sexual i identitat de gènere, experimentem també l'anomenat "Sostre de Vidre", el qual potser ja l'hem sentit parlar en els conflictes d'igualtat de gènere entre homes i dones. Aquest, parlant del col·lectiu LGTBIQ+, tracta sobre que les persones que pertanyen al mateix tenen un gran més de dificultat a l'hora d'aconseguir un càrrec superior o ascens a l'empresa que treballa, així doncs, descobrim que els càrrecs d'alt nivell o directius no estan representats per persones que pertanyen al col·lectiu LGTBIQ+. Addicionalment, podem anar més enllà, i parlar d'una bretxa salarial entre persones que pertanyen al col·lectiu i persones que no pertanyen en ell, on les persones LGTBIQ+ cobren menys i ofereixen el mateix tipus de treball i la mateixa qualitat.

Per finalitzar, convé destacar que moltes empreses no tenen cap mena de protocol laboral per protegir al treballador davant una situació d'assetjament laboral de caràcter discriminatori, quan totes les empreses estan obligades a redactar i tenir vigent un protocol per a actuar en aquests casos.

### ***Propostes per a protegir a les persones LGTBIQ+ en situacions de discriminació en l'espai laboral***

Davant la discriminació i els drets dels treballadors, trobem els sindicats laborals, els quals proposen noves mesures preventives contra la discriminació en l'àmbit laboral. En aquestes propostes, trobem per exemple l'aprovació d'una llei d'igualtat de tracte i d'oportunitats, i no discriminació, per així erradicar tota mena de discriminació. A més s'exigeix la creació de programes de formació i informació dirigits als centres educatius per a incorporar la diversitat sexual, el gènere i la família.



Figura 21: Institut públic a Escòcia, on s'inclou l'educació LGTBIQ+ als currículums de les escoles.

A banda de les noves oportunitats també es proposa l'establiment de noves mesures sancionadores en cas de casos i conductes que vulnerin la dignitat i els drets dels treballadors que pertanyen al col·lectiu LGTBIQ+. Així doncs, també es vol implementar en termes laborals la incorporació en els convenis de clàusules tendents a la formació dels treballadors en matèria d'igualtat de tracte i respecte a la diversitat sexual i de gènere.

En general, cal actuar en termes legislatius, tractant les responsabilitats del govern central, però també des de l'acció sindicalista i la negociació col·lectiva entre la patronal, sindicats i govern. Així com, convertint en els convenis els objectius d'igualtat en un objectiu principal i imprescindible en les relacions de les empreses, i així garantint els drets de les persones i sancionant els comportaments discriminatoris que es produeixen en el mercat laboral.

### **2.1.2.2 Marc legislatiu del col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral.**

Punts enrere s'ha abordat la Llei 11/2014 respecte als drets del conjunt del col·lectiu LGTBIQ+, i a l'hora d'especificar en l'àmbit laboral, també es torna a examinar la llei pionera catalana, on molts dels seus articles es parla de la legislació laboral envers el col·lectiu.

El primer d'aquests és l'article 10 "Formació i sensibilització" del Capítol 1, el qual s'exigeix que les administracions públiques (com per exemple hospitals, biblioteques, el Parlament, etc.) han de garantir la formació i la sensibilització adequada als treballadors que tenen feina en organismes públics, en termes d'educació, serveis socials, el món laboral i els serveis socials.

*Article 10- Formació i sensibilització*

*1. Les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació.<sup>14</sup>*

A més a més, parlant dels treballadors dels serveis públics esmentats anteriorment, tenen l'obligació de notificar als cossos de seguretat en cas que hi hagi una situació de discriminació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

*Article 11- Deure d'intervenció*

*1. Les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació.<sup>15</sup>*

Sobre l'article 20, el qual parla de la integració del dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGTBI, s'interpreta que el departament de treball ha de considerar que en les seves polítiques, el dret que les persones no poden ser discriminades en termes d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere. Així doncs, en l'apartat 2 del mateix article també parla de les empreses, les quals han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats, i alhora, impartir mesures per a evitar qualsevol mena de discriminació. A més a més, a l'apartat 3 de l'article 20, el govern ha d'adoptar plans voluntaris d'igualtat i no discriminació, els quals estaran totalment dirigits a les petites empreses (PIMES) i mitjanes empreses.

*Article 20 - Integració del dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGBTI*

*1. El departament competent en matèria de treball ha de tenir en compte, en les seves polítiques, el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.*

*2. Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors.*

---

<sup>14</sup> Catalunya. Llei 11/2014 del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Del Departament de la Presidència, 17 d'Octubre, núm 22.

<sup>15</sup> Catalunya. Llei 11/2014 del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Del Departament de la Presidència, 17 d'Octubre, núm 22.

*3. El Govern ha d'impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat i no-discriminació, per mitjà de les mesures de foment pertinents, especialment adreçades a les petites i mitjanes empreses, que han d'incloure el suport tècnic necessari.<sup>16</sup>*

D'altra banda, endinsant-nos en l'Article 21 de la Llei 11/2014 “Mesures i actuacions per l'ocupació, trobem les Inspeccions de Treball, les quals han de garantir que en cap mena d'espai laboral hi ha casos de discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i també, el ple exercici dels drets del col·lectiu, en termes de contractació, salaris, i condicions de treball.

Altrament, el departament de treball ha d'impulsar mesures que garanteixin la igualtat i la no-discriminació en empreses, els quals són:

*Article 21-“Mesures i actuacions per l'ocupació”*

*1r. Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics.*

*2n. Incorporar a les noves convocatòries de subvenció criteris d'igualtat d'oportunitats.*

*3r. Incentivar les forces sindicals i empresarials a fer campanyes divulgatives.*

*4t. Promoure en els espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries.*

*5è. Impulsar l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGBTI.<sup>17</sup>*

Continuant sobre el mateix punt de les mesures per la igualtat i la no discriminació, trobem que l'article 21 també pretén la creació d'estratègies per a la inserció laboral únicament per al col·lectiu transgènere, el qual, un altre cop, observem que és el més discriminat.

*d) Desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere.<sup>18</sup>*

Deixant de banda les estratègies d'inserció per al col·lectiu LGTBIQ+, tornem a la Inspecció de Treball, on el personal que realitza la inspecció, ha de contemplar una formació específica en continguts relacionats amb la discriminació de les persones LGTBIQ+, i en termes de diversitat sexual i de gènere.

---

<sup>16</sup> Catalunya. Llei 11/2014 del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Del Departament de la Presidència, 17 d'Octubre, núm 22.

<sup>17</sup> Catalunya. Llei 11/2014 del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Del Departament de la Presidència, 17 d'Octubre, núm 22.

<sup>18</sup> Catalunya. Llei 11/2014 del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Del Departament de la Presidència, 17 d'Octubre, núm 22.

Cal esmentar també, que el personal de la inspecció que està duent a terme, es veu obligat a informar a l'empresa o organisme on està executant la seva feina en cas que hi hagi hagut un període de discriminació, s'estigui produint o existeixi un risc que es produeixi un acte discriminatori relacionat amb l'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

*Article 21-“Mesures i actuacions per l'ocupació”*

*f) Promover la formación específica del personal responsable en la inspección de trabajo y en la prevención de riesgos laborales, tanto en el sector público como en el privado, en contenidos relacionados con las discriminaciones que pueden sufrir las personas LGBTI y en el conocimiento de la diversidad en lo relativo a la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género.*

*g) Instar a los responsables de la inspección de trabajo a informar a los órganos competentes de los casos de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género que se hayan producido, se estén produciendo o exista riesgo de que se produzcan en el ámbito laboral.<sup>19</sup>*

Abans de traslladar-nos a les possibles sancions que es poden aplicar en el moment en què hi hagi discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, cal fer un esment específic sobre que en l'article 21 també es parla d'incentivar campanyes divulgatives amb associacions LGTBIQ+ (com per exemple CambraLGTBIQ+ de Barcelona).

*Article 21-“Mesures i actuacions per l'ocupació”*

*h) Impulsar espacios de participación e interlocución y promover campañas divulgativas específicas en colaboración con las asociaciones LGBTI y los correspondientes agentes sociales.<sup>20</sup>*

Respecte a les sancions i restriccions que es poden aplicar en el cas que hi hagi discriminació cap al col·lectiu LGTBIQ+, pel simple fet de formar part d'ell, les trobem en el Capítol IV, exactament en l'Article 31 “Concepte d'infracció”. Així doncs, l'article ens dicta que qualsevol classe de discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en l'espai laboral, sigui en la selecció de personal o sigui en el desenvolupament de la feina, constitueix una sanció i ha de ser investigat.

---

<sup>19</sup> Catalunya. Llei 11/2014 del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Del Departament de la Presidència, 17 d'Octubre, núm 22.

<sup>20</sup> Catalunya. Llei 11/2014 del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Del Departament de la Presidència, 17 d'Octubre, núm 22.

*Article 31- Concepte d'infracció*

*3. Qualsevol discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que tingui lloc en l'àmbit laboral, tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, inclòs l'assetjament, constitueix una infracció i ha d'ésser objecte d'investigació i, si escau, de sanció, d'acord amb el procediment i la tipificació establerts per la legislació laboral.<sup>21</sup>*

### **2.1.2.3 Que fa la RSC (Responsabilitat Social Corporativa) d'una empresa respecte al col·lectiu LGTBIQ+**

En gairebé totes les empreses grans, mitjanes i petites empreses s'inclou la Responsabilitat Social Corporativa (RSC), la qual tracta, en termes generals, la integració activa i voluntària que les empreses realitzen de les preocupacions socials i mediambientals de les seves operacions i de les relacions amb els seus interlocutors (és a dir, amb els treballadors, empreses, inversors, consumidors, administració pública, etc.), amb l'objectiu de millorar la seva situació competitiva.



Figura 22: Variables a controlar per la RSC

Així doncs, redactat d'una altra forma, en l'espai de la RSC, els empresaris duen a terme actuacions amb la idea de millorar un àmbit en específic, com per exemple, la qualitat de la vida laboral dels seus treballadors, el medi ambient o bé el màrqueting per a desenvolupar una comercialització responsable.

Convé destacar que, amb la Llei 11/2018 d'informació no financera i diversitat a Espanya, es va introduir l'obligatorietat de les empreses amb més de 250 treballadors d'informar sobre l'evolució, els resultats, la situació del grup i l'impacte de la seva activitat en qüestions mediambientals, socials, i respecte als drets humans.

---

<sup>21</sup> Catalunya. Llei 11/2014 del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Del Departament de la Presidència, 17 d'Octubre, núm 22.

Respecte al col·lectiu LGTBIQ+, en els últims anys, moltes empreses a banda de preocupar-se per ser mediambientalment responsables, han començat a augmentar la preocupació per ser socialment responsable. La diversitat sexual ha sigut una de les grans variables que ha començat a tractar-se, i és per aquest motiu pel qual s'han constituït moltes organitzacions LGTBIQ+ dels treballadors a les empreses, com per exemple BLEND (Bayer), o REDI, on moltes empreses hi són associades.



RED EMPRESARIAL POR LA  
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI

Figura 23: Logo REDI, organització LGTBIQ+ que es troba a diverses empreses

La primera bona pràctica que porten a terme les empreses per a mostrar-se responsables sobre el col·lectiu LGTBIQ+, és alinear la comunicació interna, en altres paraules, comunicar en l'empresa les accions de gestió de diversitat LGTBIQ+ que hi ha en l'empresa, així doncs, no serveix de res dissenyar diversos protocols concrets per actuar davant les situacions discriminatòries per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, si el personal no sap que existeix, i com a resultat, no tenen accés a ells. Aquest punt és molt important, ja que mitjançant la comunicació interna, l'empresa emet un missatge clar i precís a tota la plantilla respecte al posicionament davant la diversitat LGTBIQ+, per ajudar a les persones que pertanyen al col·lectiu i fer-les saber que tenen l'ajut de l'alta direcció i dels organismes de l'empresa, i perquè, tot plegat, la comunicació interna es convertirà en una eina per fer evolucionar la cultura de l'empresa cap a una més inclusiva, actual i moderna.

A banda d'impulsar la comunicació interna de l'organisme empresarial, també cal celebrar la diversitat de manera inclusiva a l'empresa. Convé recalcar que aquestes celebracions com per exemple el 17 de maig, han de participar i ser invitades tota la plantilla al complet, no només les persones que pertanyen al col·lectiu LGTBIQ+, per així festejar o informar sobre la diversitat LGTBIQ+ als que no s'identifiquen amb el col·lectiu.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Fernandez Herraiz, M. (2019, Octubre). *Gestión de la diversidad LGTBI en la empresa* (Con la coordinación de la Dirección de Servicios a las Empresas de Barcelona Activa en colaboración con la Concejalía de Feminismos y LGTBI del Ayuntamiento de Barcelona, Ed.) [Guía de buenas prácticas]. Ajuntament de Barcelona, Barcelona Activa.





Figura 24: Dies de celebració/reivindicació del col·lectiu LGTBIQ+

Continuant sobre la mateixa pràctica, s'ha de tenir en compte, que les celebracions varien segons el missatge que vol transmetre l'empresa, així doncs es pot festejar els dies importants amb ponències de persones obertament LGTBIQ+ i aliats, exponent un treball, amb projeccions en les pantalles, col·locació de cartells, banderes, o altres materials amb els quals es puguin associar amb el col·lectiu LGTBIQ+, també, distribuir qualsevol element, o regal (com per exemple un "Lanyard") a tota la plantilla, o per últim, enviar un correu electrònic automàtic a tots els treballadors de l'organització empresarial informant de la diversitat i del motiu del correu, és a dir, el motiu pel qual el dia és important per a festejar la diversitat sexual.



Figura 25: Agrupació BLEND (Bayer Resource for LGBT+ and Allies) de la farmacèutica Alemanya Bayer.



Figura 26: Lanyard repartit en el mes de l'Orgull a l'empresa Bayer.

Cal destacar que, a banda dels dies crucials únicament per les persones del col·lectiu LGTBIQ+, també es convé celebrar dies generals, que no estiguin relacionats únicament amb el col·lectiu LGTBIQ+, com per exemple el dia de la família, i fer-lo de manera inclusiva, així doncs, mencionant tots els tipus de parelles i realitats de famílies.

De manera paral·lela, perquè una empresa tingui una bona RSC considerant el col·lectiu LGTBIQ+, també ha d'exigir bones pràctiques als proveïdors com per exemple la igualtat d'oportunitats i la no discriminació pel col·lectiu LGTBIQ+. Així doncs, duent a terme aquesta mesura per part de grans empreses, ajudarà a expandir les bones pràctiques en termes de diversitat LGTBIQ+ a moltes empreses petites o pimes, que per a seguir treballant amb les grans empreses, hauran de complir amb els requisits d'igualtat d'oportunitats i no discriminació LGTBIQ+ que implanten les empreses grans.

Un gran exemple seria l'Ajuntament de Barcelona, el qual exigeix el compliment d'uns criteris mínims de responsabilitat en el procés de contractació d'empreses per a assolir els treballs proposats per l'ajuntament. Així doncs, en els contractes on la població sigui la destinatària i la que farà ús del bé o servei, es podrà exigir a les empreses codis de conducta o protocols d'actuació per a protegir i garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGTBI.<sup>23</sup>

Traslladant-nos a una altra bona pràctica que fan servir les empreses per a mostrar la seva RSC inclusiva respecte al col·lectiu LGTBIQ+ i davant del seu "target" (públic objectiu) és establir un pla de comunicació inclusiu respecte la diversitat sexual i de gènere per aconseguir arribar al públic LGTBIQ+.

Un gran exemple de llenguatge inclusiu per familiaritzar-se amb el col·lectiu LGTBIQ+, seria l'ús de la "x" o de la "e", de l'arrova "@" i del pronom "elle" en la llengua castellana. D'altra banda, a la llengua catalana, per fer ús d'un llenguatge inclusiu se sol utilitzar la paraula "totis" o la paraula "tothom" la qual no té cap mena de gènere.

Com a mostra del llenguatge inclusiu a les empreses per acostar-se al col·lectiu, trobem el següent missatge via Twitter de l'empresa automobilística Citroën, on fan ús de la "x" en la paraula "todos" o "todas" per ser inclusius i incorporar el gènere no-binari o fluid.

---

<sup>23</sup> Guía de contractació pública social. Ajuntament de Barcelona.  
<https://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/es/contratacion-publica-social>

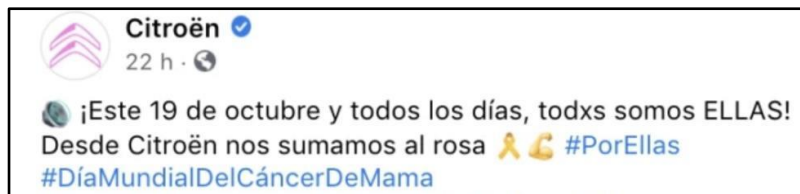


Figura 27: Missatge inclusiu de Citroën pel Dia Mundial del càncer de mama

Així com les empreses empen el llenguatge inclusiu per les seves campanyes i per mostrar una RSC exemplar en termes de diversitat sexual i de gènere, també opten per incloure persones LGTBI+ en les seves campanyes publicitàries, invertir en publicitat dirigida al col·lectiu i per comprometre's amb les persones del col·lectiu.

Zalando és un bon exemple d'aquesta pràctica, ja que en moltes de les seves promocions s'inclouen persones LGTBIQ+, per donar pluralitat a la seva roba i imatge. Així mateix, per l'estiu de l'any 2021, l'empresa digital va contractar a "influencers" que pertanyien al col·lectiu trans:

## Zalando elige a famosos trans para dar voz al colectivo en su nueva campaña



Figura 28: Campanya inclusiva de l'empresa Zalando a l'estiu del 2021

Continuant amb les bones pràctiques de la Responsabilitat Social Corporativa de les empreses envers el col·lectiu LGTBIQ+, podem experimentar que hi ha un gran nombre d'empreses que analitzen els seus canals de distribució, ja que si per exemple es treu una campanya per a mostrar-se inclusiu amb el col·lectiu LGTBIQ+ i una persona LGTBIQ+ se sent discriminada, es generarà un problema greu i la imatge de l'empresa pot sortir molt afectada.

Així mateix, en alguns sectors cal revisar els canals de distribució, per així instal·lar canals de distribució específics per arribar al públic LGTBIQ+, amb un producte centrat en ell.

En cas que no existeixin canals específics, és a dir, es fa ús dels canals habituals, convé revisar els processos i materials en els punts de venda del bé o servei que ofereix l'empresa. També cal analitzar el disseny i els textos que hi ha en les plataformes digitals per a garantir un sistema inclusiu on la persona LGTBIQ+ que faci ús d'ell pugui estar còmode.

Altrament, per a evitar situacions on la persona que pertany al col·lectiu se sent discriminada en el canal de distribució, és molt recomanable haver treballat la diversitat sexual a l'empresa, i haver format al personal en diversitat. A més, també s'aconsella, com en altres punts he comentat, tenir un protocol d'actuació perquè el personal pugui atendre a les persones LGTBI que se senten discriminades per algun motiu en el canal de distribució.



Figura 29: La diversitat present al treball

Un exemple on la persona pertanyent al col·lectiu LGTBIQ+ es pot sentir discriminada en el canal de distribució, seria en les enquestes o formularis d'opinió/satisfacció on es pregunta també el gènere i no s'inclou el gènere no binari, així doncs si hi ha una persona no binària que omple el formulari, i no hi ha l'opció de gènere no binari en el dubte de quin és el teu gènere, la persona que s'identifica amb el no-binarisme se sent totalment discriminada.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Fernández Herraiz, Marta. *Gestión de la diversidad LGTBI en la empresa. Guía de buenas prácticas*. Amb la Coordinació de la Direcció de Serveis a les Empreses de Barcelona Activa en col·laboració amb la Regidoria de Feminismes i LGTBI de l'ajuntament de Barcelona. Octubre 2019. 68 p. [9 d'Agost de 2022]. Disponible a:

[https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/260292/Guia\\_LGTBI\\_es.pdf/e7e19b7f-33b2-bd42-bf24-c957be513f0c?t=1602690553900](https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/260292/Guia_LGTBI_es.pdf/e7e19b7f-33b2-bd42-bf24-c957be513f0c?t=1602690553900)



Imatge 30: Exemple formulari on NO es visibilitza la branca no-binària

Per últim, també, igual que es realitza pels treballadors de l'empresa, cal crear indicadors i fer un seguiment de la satisfacció dels clients en cas que l'empresa prengui accions envers el col·lectiu LGTBIQ+, per així comprovar el seu impacte, i sobre si és positiu o no.

Així doncs, per a avaluar la satisfacció del públic LGTBIQ+, i per a avaluar les iniciatives de l'empresa, es pot analitzar l'impacte que ha tingut en mitjans i xarxes socials la seva estratègia de màrqueting, és a dir, examinar els comentaris positius, negatius en revistes, webs o xarxes socials. Aquestes mesures serviran per a mesurar la satisfacció de la clientela, i també el posicionament de l'organització empresarial respecte el col·lectiu LGTBIQ+.

#### **2.1.2.4. Programes d'inserció del col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral**

Com ja hem vist al llarg de l'escrit, es considera que el col·lectiu LGTBIQ+ és discriminat laboralment en termes d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

Així mateix, a conseqüència de la discriminació en el mercat laboral, són moltes empreses, sindicats laborals i entitats públiques les que creen noves ofertes de formació i ocupació per a aquest grup reduït de la població. És a dir, existeixen ofertes de treball (algunes d'elles de contractes indefinits), ofertes de formació (cursos acadèmics especials, com per exemple cursos d'idiomes) que són únicament per al col·lectiu LGTBIQ+.

Cal ressaltar que en aquestes dues darreres dècades aquesta iniciativa ha estat en la seva majoria aturada, i les organitzacions empresarials i sindicals donen com a culpable la crisi viscuda entre el 2008-2014 i l'actual crisi que es viu des de la Pandèmia. En aquests moments, doncs, es vol preservar els salaris i l'ocupació laboral, i no desviar-se per altres branques.



Figura 31: El col·lectiu LGTBIQ+ present en el treball.

A banda de les ofertes realitzades per les entitats empresarials i sindicals, també serveis com el SOC (Servei Públic d'Ocupació de Catalunya) o el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) són els que proposen ofertes d'ocupació a altres entitats, com per exemple el Servei d'Atenció Integral (SAI), les quals van totalment dirigides al col·lectiu LGTBIQ+. Aleshores, és el SAI el que distribueix les demandes de personal LGTBIQ+, i aconsegueix que arribi aquestes ofertes a les persones en situació de vulnerabilitat per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Un gran exemple d'empresa que incentiva la contractació de personal LGTBIQ+ per a combatre la discriminació laboral que viu el col·lectiu, és el Servei d'Ajuda a Domicili de l'empresa DomusVi. Aquesta treballa per a millorar el benestar social de les persones grans, i en el primer trimestre del 2022 va signar un conveni de col·laboració amb el col·lectiu GAMÁ, és a dir, l'Associació LGTBI per la diversitat sexual i de gènere en la comunitat autònoma de les Illes Canàries.

DomusVi aplica i posa en pràctica el model de promoure ocupació i la inserció laboral de les persones LGTBIQIA+, i també vetllar per a que els llocs de treballs siguin espais segurs lliures d'LGTBIQ+fòbia i per a que no hi hagi cap mena de discriminació per motiu d'identitat de gènere, orientació sexual o expressió de gènere. Així doncs, aquesta clàusula s'emmarca en el Programa de Foment d'ocupació i la Inserció en Lesbianes, Gays, Trans i Bisexuals, amb la participació de l'Ajuntament de Las Palmas de Gran Canaria. Cal destacar que el programa dona tota mena d'eines, com per exemple tallers formatius per a millorar les habilitats i el procés d'intermediació laboral.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> QMayor Magazine. *DomusVi fomenta la inserción laboral de personas LGTBI en el SAD.*

Disponible a:

<https://www.qmayor.com/sociedad/lgtbi-3/>

Per últim, i donant pas al següent subapartat, cal remarcar que el gran nombre d'ofertes laborals específiques per al col·lectiu LGTBIQ+ es produeixen directament per al col·lectiu Trans, a causa de l'aparença (inclòs el canvi d'aparença en el procés de transició), i també per la durada de la baixa temporal del personal Trans en cas que inici el procés de reassignació de sexe. A més d'això, trobem Transfòbia en segons quins casos, la qual no té res a veure amb l'esmentat anteriorment.

### **-Programes d'inserció del col·lectiu Trans en l'àmbit laboral**

La inserció laboral sembla un concepte senzill per a moltes persones del país, surts de l'Institut i tens un ventall ampli d'oportunitats per a formar-te, i en un futur, treballar dels estudis que has acaparat durant l'etapa acadèmica. Malgrat això, per a moltes persones és molt difícil aconseguir un treball avui dia, i molt menys el teu treball somiat, moltes d'aquestes persones formen part del col·lectiu Trans, i alhora del col·lectiu LGTBIQ+, el qual ha patit al llarg de tota la història una incessant discriminació en tots els àmbits (inclòs l'espai laboral). Convé destacar que, les persones Trans són més discriminades per la imatge i per l'expressió física d'elles en comparació amb la resta del col·lectiu LGTBIQ+, i les deixa molts cops fora de llocs de treball d'atenció al públic (un exemple clar de Transfòbia). Així mateix, els estereotips continuen presents, i les persones Trans poden arribar a viure situacions de burla o preguntes personals que no són tolerables.

Així doncs, ja que les persones Trans són més discriminades que la resta de col·lectius dins de les sigles LGTBIQ+, existeixen programes d'inserció laboral on el "target" (públic objectiu) són únicament les persones Trans. A més a més, el desconeixement per part de les organitzacions empresarials i de la plantilla de Recursos Humans respecte a la realitat laboral de les persones Trans, origina que hi hagi un gran percentatge de persones Trans que es troben desocupades.

Un gran exemple on es pot veure la inclusió de les persones Trans en el treball, és el programe "Yes, We Trans", impulsat per la Federació Estatal de Lesbianes, Gays, Trans i Bisexuals (FELGTB). L'objectiu primordial d'aquesta iniciativa és donar treball a les persones Trans, sobretot a les dones Trans, les quals són més vulnerables en comparació amb els homes Trans.

El programa "Yes, We Trans", posa a disposició diversos perfils professionals (laboralment parlant) de persones Trans, les quals van ser seleccionades anteriorment, i que FELGTBI+ considera que estan professionalment formades per a optar a una vacant, sigui d'una empresa privada o una entitat pública. A més a més, la iniciativa "Yes, We Trans" proposa recursos formatius sobre la sensibilització dels estigmes que s'ha anat creant envers el col·lectiu Trans per a la plantilla de Recursos Humans.

Respecte de l'entrada i la participació en el programa laboral de "Yes, We Trans", a la pàgina web de FELGTBI+ trobem 2 formularis, un per si ets una persona Trans i vols participar com a treballador (on hauràs d'incloure el CV), i un altre per si vols participar com a organització empresarial.

Deixant de costat el programa d'inserció titulat "Yes, We Trans", també trobem que els Serveis d'Atenció Integral de cada municipi participa en el Projecte ESAL-Treball i formació, i ells mateixos són els encarregats d'administrar les ofertes de treball i de cursos formatius cap a les persones que pertanyen al col·lectiu Trans. Així doncs, les empreses s'adjunten al projecte, i el SOC (Servei d'Ocupació de Catalunya), en segons quins contractes, els formalitza i els envia al SAI.

Davant d'entrar el febrer de 2022 vaig entrar en contacte amb el Servei d'Atenció Integral- DeColors de Cornellà de Llobregat (el qual es troba en el Centre Cívic del barri de Sant Ildefons). L'encarregat, Adrià Ruiz, em va facilitar diversos recursos que podien enllestir el meu Treball de Recerca i alhora ajudar-me, i a més a més, va enviar-me 2 contractes actuals que formaven part del projecte SOC- TRFO ESAL CS, el qual insereix al col·lectiu Trans en l'àmbit laboral mitjançant subvencions per a millorar l'ocupabilitat d'aquest grup. Cal remarcar que a banda d'inserir al col·lectiu Trans, el projecte SOC-TRFO ESAL CS també es dirigeix cap a les dones en situació d'atur, i més enfocat a les dones víctimes de violència masclista, i per últim també a les persones que estan en un període de desocupació de llarga durada.<sup>26</sup>

Un dels contractes que em va administrar DeColors va ser el següent; on l'empresa "Fundació Serveis Socials del Montsià" participa en el programa ESAL, on es vol trobar una persona Trans per fer el treball sol·licitat, el qual en aquest cas seria de netejador/a. A més a més, podem analitzar que el contracte laboral el formalitza el SOC, i que el contracte seria de durada temporal d'1 any a jornada completa, és a dir, 40 hores a la setmana.

---

<sup>26</sup> Servei d'Ocupació de Catalunya, Generalitat de Catalunya. *Programa Treball i Formació (SOC-TRFO ESAL CS)*. Disponible a: [https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/detall/article/Treball\\_i\\_Formacio\\_Convocatoria\\_2021-00001](https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/detall/article/Treball_i_Formacio_Convocatoria_2021-00001)



# Oferta de treball

La Fundació Serveis Socials del Montsià desplegarà durant 2022 el Programa ESAL--Treball i Formació. Entre els diferents perfils necessaris per dur a terme el Programa, es troba el que contempla aquesta Oferta:

- PERSONAL DE NETEJA (LINIA trans)

Dintre de l'estructura pròpia de FUSSMONT, amb un contracte temporal d'1 any de durada a jornada completa, que s'iniciarà aproximadament al febrer del 2022 fins al febrer del 2023

<b>Sol·licitud d'oferta de treball</b>		Núm. d'oferta	
Empresa FUNDACIÓ SERVEIS SOCIALS DEL MONTSIÀ		NIF G43908599	
<b>Dades de l'empresa</b>			
Nom comercial FUSSMONT		Núm. de patronal	
Adreça C. SANT CRISTOFOL, 278		Municipi AMPOSTA	
Codi postal 43870		Telèfon 977 70 00 50	
Adreça electrònica rrrh@fussmont.com		Fax	
<b>Dades de la selecció</b>			
Responsable de la selecció / Persona de contacte Vicent Albiol			
Càrrec Cap Dpt. Persones		Horari de contacte 9h a 14h	
Telèfon 977700050		Adreça electrònica rrrh@fussmont.com	
Adreça en què es farà la selecció C. JACINT VERDAGUER, 11-13			
Si és una empresa de selecció indiqueu-ne la raó social			
Cal concertar una cita amb l'empresa? (només SOC)		En cas afirmatiu, indiqueu l'horari per contactar-hi	
<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No			
<b>Característiques del servei sol·licitat</b>			
Ocupació Netejador/a		Nivell professional Netejador/a	
Llocs de treball 1		Nombre de candidats per lloc de treball	
Presentació de candidats			
<input type="checkbox"/> Presencial (només SOC)			
<input type="checkbox"/> Currículum (temporalització)			
<input type="checkbox"/> Individualment, en comprovar la disponibilitat		<input type="checkbox"/> En bloc, una vegada al dia	
<input type="checkbox"/> En bloc, dues vegades al dia		<input type="checkbox"/> En bloc, en comprovar totes les disponibilitats	
Forma de tramesa del currículum			
<input type="checkbox"/> SOC (només SOC)		<input type="checkbox"/> Correu electrònic	
En cas que sigui necessari, autoritzeu la difusió del nom de l'empresa?			

Figura 32: Oferta de Treball de la Fundació Serveis Socials del Montsià i de l'empresa de Fussmont

Un altre prototip de contracte laboral que serveix per a la inserció del col·lectiu Trans és el següent:

**Casal dels Infants** **Oferta de Feina**

### Auxiliar d'acollida i suport als projectes socioeducatius

Oferta vinculada a la Subvenció del Programa de Formació i Treball (SOC – TRFO ESAL CS) amb l'objectiu de facilitar a les persones en situació d'atur amb més dificultats d'accedir al mercat de treball.

**FORMACIÓ**  
 Preferentment Cicle formatiu de Grau Mitjà de gestió administrativa o estudis similars.

**COMPETÈNCIES**  
 Flexibilitat, treball en equip, empatia.  
 Capacitat organitzativa.  
 Capacitat de treball en equip.  
 Habilitats comunicatives.

**EXPERIÈNCIA I REQUERIMENTS**  
 Domini de la llengua catalana (equivalent a nivell C)  
 Experiència en l'atenció a les persones.  
 Experiència en la gestió administrativa.  
 Nivell usuari del paquet Office.  
 Estar com a demandant d'ocupació (DONO)  
 Aquesta convocatòria va dirigida principalment a persones que tenen dificultat per accedir al món laboral:

- Dones en situació de vulnerabilitat, i especialment aquelles que han estat víctimes de la violència masclista.
- Persones aturades de llarga durada.
- Persones trans: persones en situació de no identificar-se amb el gènere que li va ser assignat en néixer segons les seves característiques biològiques, sigui perquè se sent del gènere contrari o bé perquè la seva identitat no s'ajusta a les categories de gènere tradicionalment establertes, indistintament del moment transitori en què es trobi.

Figura 33: Oferta de feina vinculada al Programa de Formació i Treball SOC-TRFO ESAL CS com a auxiliar d'acollida

En aquest contracte podem veure reflectit que gairebé la majoria de característiques són iguals que l'anterior, és a dir, va dirigit al col·lectiu Trans, a les dones desocupades (específicament dirigit a les dones que han patit violència masclista), i també a les persones que estan en un període de desocupació de llarga durada.

No obstant això, és un altre contracte laboral que sol·licita una altra mena de treballador/a, així doncs, demana personal que porti a terme el treball d'auxiliar d'acollida, i que de formació posseeixi un Cicle formatiu de Grau Mitjà de gestió administrativa o un estudi similar. Addicionalment, requereix domini de la llengua catalana, experiència en l'atenció de persones i en la gestió administrativa, nivell d'usuari del paquet Office, i indubtablement, ser demandant d'ocupació en el projecte SOC-TRFO ESAL CS.

### **2.1.2.5 Les persones Trans i la seva participació en el mercat laboral**

Un dels aspectes en el qual tots els investigadors que analitzen el col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral coincideixen és en l'exclusió generalitzada en tots els espais que pateix el col·lectiu Trans.

Tot i això, en els darrers 5 anys han sigut moltes les comunitats autònomes les que han tret legislació que protegeix el col·lectiu Trans, però a escala estatal i nacional avui dia no s'ha proposat la creació d'una llei que garanteix els drets del col·lectiu Trans.

Respecte al rebuig que pateixen les persones Trans, molts cops trobem que sorgeixen per l'expressió física de les persones Trans, el qual és un clar símbol que els estereotips del col·lectiu Trans segueix present en les mentalitats de la població. A més a més de l'expressió física, el fet que una persona estigui en el procés de transició i reassignació de sexe, provoca que l'empresa no contracti a aquesta persona, ja que el procés és de llarga durada i, per tant, l'empresa haurà d'indemnitzar la baixa laboral del treballador/a.

Finalment, es genera un cúmul d'obstacles, on se suma la discriminació del col·lectiu Trans, els quals impedeixen una cosa tan bàsica com el ser seleccionat per a un lloc de treballador/a.

#### **a) Les dificultats a l'entrada al mercat laboral**

Una de les esferes més difícils a entrar per al col·lectiu Trans és la laboral, i aquest fet posa en evidència la remodelació de la mateixa entrada al mercat laboral. A més a més, dins del col·lectiu Trans podem observar que la sensació que es dona és que les dones Trans es troben amb més dificultats i problemes a l'hora de trobar feina que els homes Trans, ja que el procés que segueixen els homes Trans és menys visible i passen més "desapercebuts".

A més de la gran dificultat que tenen les persones del col·lectiu Trans en l'espai laboral a causa del desconeixement del propi, també s'afegeix que moltes de les persones Trans han rebut assetjament escolar a l'etapa acadèmica, especialment a l'adolescència. Així mateix, com a resultat del *Bullying* que han sofert les persones Trans quan eren estudiants, moltes d'elles van abandonar els estudis, i així obtenint menys preparació i qualificació per a l'entrada a un treball. És a dir, quan la majoria de joves del país decideixen continuar amb els estudis post obligatoris, els joves Trans no tenen com a màxima preocupació els estudis, ja que s'enfronten, en primer lloc, a la incomprensió del seu entorn respecte a la seva identitat, i en molts dels casos, a la soledat que això els provoca.

Un altre aspecte que posa en evidència la complexitat d'aconseguir un treball si ets una persona Trans, és la inseguretat personal que això provoca. Fins i tot, en un gran percentatge de casos, aquesta inseguretat pot arribar a paraitzar el procés d'obtenir feina, i el percentatge augmenta quan la persona no té un DNI relacionat amb la identitat de gènere percebuda per les altres persones. Així doncs, com a fruit, les persones Trans acostumen a escollir un treball de persones pròximes a elles o conegudes, per no tindre la necessitat de donar explicacions respecte a la seva identitat de gènere i expressió de gènere.

Per últim, cal aclarir que les persones que pertanyen al grup Trans no escullen els treballs públics (com per exemple a botigues), ja que se senten massa exposats a l'opinió de les persones i alhora, a la Transfòbia laboral.

### **b) La transfòbia en l'àmbit laboral**

Com ja s'ha esmentat al principi de l'apartat, la inserció laboral de les persones Trans és realment un camí ple d'obstacles que cada cop que vols aconseguir un treball, hi ha la transfòbia reproduïda pels treballadors, empresaris i clients que impedeix la teva voluntat a trobar un treball. Aquest fet es pot veure manifestat en les dades de la European Union Agency for Fundamental Rights, en les quals, a Espanya, el 77% de les dones trans han patit discriminació a l'hora de la cerca de feina, i després d'assolir-lo, cinc de cada deu dones trans han sigut víctimes de delictes d'odi al treball. D'altra banda, respecte als homes Trans, podem observar amb claredat que, inclòs tenint més facilitat a l'hora de trobar treball, el 34% dels homes Trans han experimentat discriminació dins de la bombolla laboral.<sup>27</sup>

Deixant de banda que no existeix una legislació estatal que protegeix al col·lectiu Trans, la discriminació laboral dirigida al col·lectiu Trans sí que pot ser penalitzada per les lleis de la Unió Europea. Cal destacar que són pocs els empresaris que s'atreveixen a contractar a un perfil Trans, però quan hi ha un càrrec superior o un altre treballador trànsfob és suficient per a que pugui perdre el treball o viure una situació de transfòbia. No cal mencionar que amb un company de treball trànsfob implica molta dificultat en termes de mantenir el lloc de treball, menor probabilitat d'obtenir promoció interna, por a utilitzar serveis comuns al treball com els vestuaris, o un tracte diferenciat entre companys.

Així doncs, la discriminació que assolim al treball és totalment estructural, i la seva expressió és la por que té el/la treballador/ra Trans davant que algú pugui descobrir

---

<sup>27</sup> European Union Agency For Fundamental Rights. *LGTBI Survey Data Explorer- Trans People*  
<https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer>

que és una persona Trans. Llavors, per a no sentir-se perjudicat laboralment, la persona Trans acostuma a censurar-se i invisibilitzar la seva vida personal, és a dir, la seva identitat de gènere, ja que si la mostra es pot veure en situacions discriminatòries.

Per concloure l'apartat, les dades d'informes com el d'UGT "Hacia centros de trabajo inclusivos" ens informen que tan sols el 67,67% de treballadors Trans tenen un treball assalariat, i, en canvi, respecte a les persones heterosexuales amb treball assalariat representa el 85,36%. A més a més, l'informe del sindicat UGT, ens nomena que el 20% de persones Trans han patit violència sexual, i un 56% d'aquestes amb més de 3 cops de freqüència.

### **2.1.2.6 El Rainbowwashing, què és?**

De seguida que comença el mes de juny, i són moltes les empreses les que s'apropen i es mostren diverses en termes de diversitat sexual i de gènere, és a dir, aliades del col·lectiu LGTBIQ+. En molts dels cops aquesta pràctica es resumeix en l'acció de canviar el logo actual de l'empresa per un que porti els colors de l'Arc de Sant Martí, i ens qüestionem, aquesta pràctica és realment efectiva per a donar una bona imatge de l'empresa i alhora per a lluitar contra la LGTBIQ+fòbia? La resposta la trobem en les accions que porten a terme les empreses al llarg de l'any, si tan sols ho fan únicament al mes de l'Orgull LGTBIQ+, o si ho porten a terme tot l'any amb diverses pràctiques, com per exemple l'oferta laboral per al col·lectiu Trans, el més discriminat dins de les sigles LGTBIQ+.

Així doncs, l'anomenat "Rainbow washing" o rentat de l'Arc de Sant Martí fa referència a aquelles pràctiques que porten a terme organitzacions empresarials o particulars en el mes de l'Orgull, i les quals consisteixen a tenyir els seus logos pels colors de la bandera LGTBIQ+ o treure campanyes publicitàries amb productes colorits, quan realment realitzen cap mesura per a erradicar la LGTBIQ+fòbia.

Normalment, les marques publicitàries escullen mostrar-se diverses perquè les noves generacions de joves són més conscients i estan disposats a suportar causes altruistes, com per exemple la diversitat o la inclusió. Per exemple, segons les dades d'una enquesta portada a cap per Adobe, el 38% de les persones enquestades van assenyalar que era més probable que consumeixin productes d'una marca que mostra diversitat als seus anuncis, que no pas una que no mostra la diversitat.

Semblant al Rainbow washing, trobem el "Green washing", el qual segueix el mateix patró que el Rainbow Washing, però relacionat amb el medi ambient. És a dir, una tècnica de màrqueting "verd" i sostenible per a crear una imatge il·lusòria de responsabilitat ecològica respecte a l'entitat empresarial o particular.

Tornant al punt sobre com saber si les empreses participen en l'anomenat "Rainbow washing", a banda de veure si les accions relacionades amb el col·lectiu LGTBIQ+ les porten a terme tot l'any o només en el "Pride", també podem veure la seva Responsabilitat Social Corporativa, o també, la missió, visió, i valors de l'empresa, per veure si està compromesa realment amb el col·lectiu LGTBIQ+ i si inclou la diversitat sexual i de gènere.

Un dels mètodes que utilitzen les empreses que concorden amb el terme de Rainbow washing, és canviar la imatge habitual de l'empresa, per una més acolorida a les xarxes socials (com per exemple; Instagram, Facebook, Twitter, Telegram, etc.). Aleshores, canviar el logo quan és el mes de l'Orgull LGTBIQ+ no significa res, ni tampoc ajuda a combatre la LGTBIQ+ fòbia, sinó que serveix per a atreure a més públic, i donar una bona imatge de l'empresa, en altres paraules, una tècnica de màrqueting.



Figura 34: Logos d'empreses de caràcter internacional quan arriba el mes de l'Orgull

Una altra tècnica que fan servir les empreses per a mostrar-se aliades del col·lectiu LGTBIQ+, quan realment les seves accions no complementen al col·lectiu LGTBIQ+ seria la de dissenyar i posar a la venda roba i accessoris colorits per la bandera del col·lectiu LGTBIQ+, com seria per exemple el cas de Nike, Primark, entre altres.

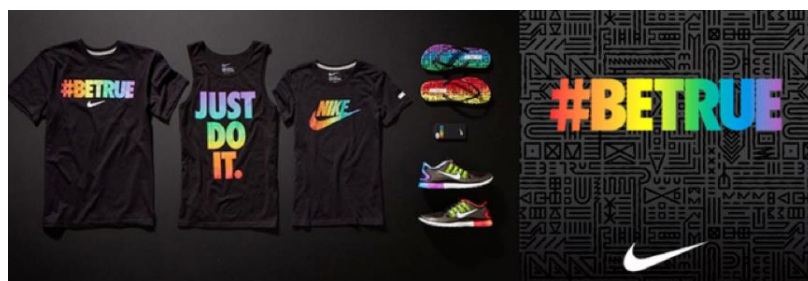


Figura 35: Dissenys roba de l'empresa Nike per al mes de l'Orgull

Per últim, un altre model de procediment per a mostrar-se davant dels consumidors com a aliats amb el col·lectiu LGTBIQ+ i sobre la diversitat sexual i de gènere i que, per tant, podem detectar Rainbow washing a l'empresa si realment no realitzen accions que comprometen la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació, és ornamentar l'empresa (ja sigui físicament a les botigues, indústries, o virtualment com

a la web pròpia de l'empresa) amb banderes del col·lectiu, símbols, o caràcters representatius del col·lectiu LGTBIQ+.

Un exemple de Rainbow Washing que he pogut experimentar personalment relacionat amb l'últim mètode esmentat, seria l'empresa "Siemens", la qual amb motiu del mes de l'orgull va penjar les banderes representatives del col·lectiu LGTBIQ+ a la central industrial situada a Cornellà de Llobregat.

Així doncs, aquesta empresa l'atribueixo de formar part de la pràctica del Rainbow washing pel fet que quan vaig contactar amb la central municipal de Siemens a Cornellà de Llobregat per a portar a cap una entrevista pel meu Treball de Recerca (titulat "El col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral), la van rebutjar totalment. Llavors, aquí està la qüestió del Rainbow washing sobre les empreses, realment es comprometen amb el col·lectiu LGTBIQ+ per a millorar la seva situació, o tan sols hissen la bandera LGTBIQ+, i canvien el seu logo de les xarxes socials per un amb els colors de la bandera de l'Arc de Sant Martí per a donar una bona imatge d'empresa que contempla la diversitat sexual i de gènere?



*Figures 36: Central Siemens Cornellà de Llobregat amb la bandera del col·lectiu LGTBIQ+ amb motiu del mes de l'Orgull.*

Recollint tot el que s'ha esmentat, avui dia, són molts els clients que es fixen en la missió, visió i valors de l'empresa per veure si de debò estan compromesos amb el col·lectiu LGTBIQ+ o si només és per fer una rentada de cara i per guanyar més quota de mercat en el seu sector.

## 2.2 Part pràctica

La part pràctica de la meua investigació consta primerament d'una anàlisi del Pla Local per a la Diversitat Sexual i de Gènere del municipi on resideixo, Cornellà de Llobregat.

A més, he realitzat un total de cinc entrevistes. Una de les cinc ha sigut dirigida a un sindicat laboral, exactament el sindicat d'Unió General de Treballadors (UGT), d'altra banda, dos han sigut dedicades a testimonis que han patit LGTBIQ+fòbia en el treball i les dues restants a dues empreses del nostre entorn.

Per últim, també he portat a terme una entrevista dirigida a tot el públic, en la qual es tracta d'identificar quina és la visió que se'n té del col·lectiu LGTBIQ+ en el treball.

L'aplicació del marc pràctic en conjunt es durà a terme per a considerar quina és la situació actualment de les persones LGTBIQ+, i marcar accions a portar en un futur per a combatre la discriminació i la dificultat d'entrada al mercat laboral del col·lectiu LGTBIQ+. Convé ressaltar que el marc pràctic ens servirà com a suport per a redactar i desenvolupar la part pràctica.

### 2.2.1 Anàlisi del Pla local per a la Diversitat Sexual i de Gènere de l'Ajuntament de Cornellà de Llobregat

En aquest apartat del marc pràctic de la investigació sobre el col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, s'analitza el Pla local per a la Diversitat Sexual i de Gènere de l'Ajuntament del municipi on resideixo, Cornellà de Llobregat, per a estudiar l'estat de la qüestió respecte a les desigualtats que viuen les persones LGTBI en el municipi i les polítiques d'igualtat i diversitat sexual i de gènere promogudes per l'Ajuntament de Cornellà de Llobregat per a combatre la LGTBIQ+fòbia en el treball.

Cal esmentar que és un projecte de futur projectat entre l'any 2020 i 2025, així mateix, si l'Ajuntament de Cornellà de Llobregat fomenta aquestes iniciatives és perquè el mateix conjunt de l'Ajuntament considera que existeix LGTBIQ+fòbia en l'espai laboral.

#### ***· Situació del col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral al municipi***

Com ja hem vist al llarg de la part teòrica, la manca d'estadístiques que donin visibilitat a les persones LGTBIQ+ és un fet general, pel fet que moltes persones no volen respondre a les enquestes que es formalitzen i perquè tenen por a expressar la seva situació.

Pel que fa a la situació concreta del municipi, el Pla local per a la Diversitat sexual i de gènere de Cornellà de Llobregat va recollir la percepció ciutadana respecte a la situació laboral de les persones LGTBIQ+, la qual es pot veure que és marcada per la



realització de comentaris i actituds de desaprovació, i la presència d'agressions verbals. Així doncs, l'Ajuntament de Cornellà de Llobregat expressa que la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere segueix sent una realitat per a moltes persones, i en especial a la bombolla laboral.

A més, la presència d'acudits i/o insults verbalitzats, com ara les paraules “maricón” o “bollera” també s'exposen com a fets habituals pels ciutadans cornellanencs. Cal destacar que la ciutadania considera que no es realitzen discriminacions directes, ja que encara hi ha persones que no prenen ús correcte dels conceptes i perquè no hi ha normalització de la realitat del col·lectiu LGTBIQ.

D'altra banda, l'administració ens assenyala que les sigles LGTBIQ+ engloben molts termes i col·lectius dins del propi, però igual que a la part teòrica, l'Ajuntament de Cornellà ens indica que dins de l'esfera laboral les dones estan més discriminades en l'accés, la promoció, la permanència, les condicions i salari en el treball. També s'afegeix que si trobem el fet que una dona és lesbiana i/o trans es produeix un efecte multiplicador que va més enllà de la discriminació en el lloc del treball, i pot donar lloc a una situació d'exclusió social que impedeix l'accés a molts àmbits, com per exemple el laboral.

Aquest succés coincideix amb l'apartat del col·lectiu Trans en l'àmbit laboral, on es demostra a la part pràctica de la investigació que les orientacions sexuals i identitats de gènere que es representen amb les dones pateixen més discriminació que en comparació amb les dels homes.

#### ***- Impuls de les polítiques de diversitat sexual i de gènere***

L'Ajuntament de Cornellà de Llobregat és caracteritzat per la llarga trajectòria que ofereix polítiques d'igualtat de gènere. Convé comentar que, actualment observem que la política LGTBIQ+ la porta la Regidoria d'Igualtat i Educació, ja que les polítiques LGTBIQ encara es troben en una fase de desenvolupament.

El fet pel qual encara no estan completament desenvolupades, ho relacionem amb la Llei 11/2014 analitzada i estudiada al marc teòric de la investigació, la qual no ha donat molt de marge per a implementar tot el que requereix la Llei autonòmica. D'altra banda, ara com ara, s'ha creat el Programa Decolors - Cornellà Ciutat Diversa, el qual ofereix accions de visibilitat i sensibilització sobre la diversitat sexual i de gènere al municipi.

A més, Cornellà de Llobregat es va adherir l'any 2017 a la Xarxa de Municipis LGTBI. Aquesta acció va ser un precedent de la futura creació en 2018 del Servei d'atenció Integral SAI-DECOLORS, el qual ofereix assessorament psicològic i legal per a les persones LGTBI i a les seves famílies.

A banda de les accions i programes com SAI-DECOLORS, trobem altres fets impulsats que es comprometen amb el col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, com per exemple l'aprovació d'una moció contra l'homofòbia, transfòbia i l'assetjament al col·lectiu LGTBIQ+. Si bé, les polítiques municipals són recents, i compten amb un pressupost propi i molt limitat, el qual creix al llarg dels anys pel grau més gran de compromís de l'alcaldia amb el col·lectiu.

Activitat pressupostada	Període		
	2018	2019	2020
Activitats/Diversitat Sexual LGTBIQ+	7.000€	9.683€	9.683€
Treballs tècnics/Diversitat Sexual LGTBIQ+	2.000€	10.000€	10.000€
Taller prevenció LGTBIfòbia	-	-	10.000€
<b>Pressupost total</b>	<b>9.000€</b>	<b>19.683€</b>	<b>29.683€</b>

Figura 37: Evolució del pressupost de les polítiques d'igualtat LGTBI. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Cornellà de Llobregat.

#### **· Principals iniciatives municipals per a protegir a les persones LGTBIQ+ en el treball**

Observant les iniciatives que té l'administració de Cornellà de Llobregat, trobem que no hi ha cap recurs o experiència en matèria d'ocupació que promogui els rets laborals de les persones LGTBI al municipi, però sí que en té iniciatives que engloba en termes generals al col·lectiu, no cal esmentar també que, les lleis d'escala autonòmica actuals i futures s'apliquen al municipi amb total normalitat.

Per un altre costat, encara que en la legislació municipal no hi representa la discriminació LGTBIQ+ en l'esfera laboral, cal esmentar que l'Ajuntament de Cornellà ha redactat un Pla Formatiu per forma al personal municipal d'atenció directa del departament d'ocupació en termes de diversitat sexual i de gènere. Tot i això, la rotació de personal en els serveis municipals d'inserció sociolaboral, dificulta que la formació rebuda sigui unànime en la totalitat de l'equip laboral municipal.

Un altre tema a tractar que limita la protecció de les persones LGTBIQ+ en el treball, i que assenyala l'Ajuntament de Cornellà, és la manca de sensibilització que tenen les organitzacions empresarials, la qual té com a resultat que les polítiques LGTBIQ+ de l'espai laboral no siguin efectives, i es perpetuïn situacions de discriminació i desigualtat.

No obstant de les mancances per part de diversos organismes, l'Ajuntament de Cornellà es compromet a revertir la situació impulsant mesures com establir figures de referència dins de cada equip professional, per a si transversalitat la formació de les

persones vinculades als serveis laborals i establir contacte amb les empreses dels municipis, per tal de generar major consciència, i arribar finalment a eradicar la LGTBIQ+fòbia a l'àmbit laboral.

## 2.2.2 Entrevistes

Aquest apartat de la part pràctica de la meua recerca consisteix a fer entrevistes a diverses persones vinculades amb el col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral. Exactament, les entrevistes s'han realitzat a les tres variables humanes que trobem en la bombolla del treball: els sindicats laborals, les empreses i els treballadors afectats de patir LGTBIQ+fòbia en el treball. Concretament, les entrevistes es van realitzar amb:

- El responsable d'Igualtat i LGTBIQ+ del sindicat UGT-Catalunya (Santos Félix Farreras)
- Testimoni nº1; Anes Ortigosa
- Testimoni nº2; Anònim
- L'empresa Bayer AG Espanya
- L'empresa Auris Advocats

A cadascuna de les entrevistes he adaptat les preguntes a qüestionar, ja que en cada cas considerem nous dubtes o s'han formulat d'una altra manera per arribar a ser una entrevista fructífera (les trobem a l'Annex).

### 2.2.2.1 Entrevista al sindicat UGT respecte al col·lectiu LGTBIQ+.

En el cas de l'entrevista realitzada amb el sindicat laboral Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT-CAT), em vaig posar en contacte per telèfon amb la seu de Cornellà, i em van desviar cap al departament Igualtat i diversitat LGTBI del sindicat, en aquest cas, amb el responsable, Santos Félix Farreras. Finalment, l'entrevista va ser realitzada el vint-i-sis de juliol de 2022 via Google Meet (telemàticament).

Vaig proposar-me contactar amb un sindicat, i en especial al més nombrós actualment a Catalunya, per així preguntar-ne dubtes relacionats amb les obligacions de les empreses, les lleis que protegeixen laboralment al col·lectiu i què fa el sindicat d'UGT per a combatre la desigualtat laboral de les persones LGTBIQ+.

Endinsant-nos en la primera fase de l'entrevista, observem que Santos ens indica que avui dia no hi ha cap percentatge que reflecteix la realitat de la situació LGTBIQ+ al treball, ja que les enquestes que s'han publicat han sigut de caràcter voluntari i no han rebut molta participació, i, per tant, s'arriba a la conclusió que no hi ha una xifra absoluta, però si la percepció i fermesa de l'existència de la LGTBIQ+fòbia en la feina.

D'altra banda, respecte al procés de selecció, en Santos, igual que a la part teòrica hem vist, aclareix que no es pot fer cap qüestió relacionada amb la identitat de gènere, orientació sexual o expressió de gènere en una entrevista, igual que no es pot fer respecte a la religió o ideologia política. A més, el sindicat defensa que hi ha un percentatge de persones que oculten la seva orientació per ser acomiadats, i les que fan pública la seva orientació sexual o identitat de gènere pateixen l'anomenat sostre de vidre i en els pitjors dels casos la bretxa salarial. Convé ressaltar que les dones del col·lectiu LGTBIQ+, com ja hem vist en els diversos punts del marc teòric, tenen més probabilitats a ser discriminades, ja que també pateixen la discriminació de gènere, i així ho afirma el responsable d'Igualtat d'UGT a Catalunya.

Parlant del col·lectiu Transsexual, a la teoria hem vist que existeixen diverses lleis pel procés de transició del col·lectiu Trans, però cap específica per a l'àmbit del treball, i així ho indica Santos. A Catalunya, tenim dues lleis, la Llei 11/2014 i la 19/2020, l'última obliga a les empreses a tenir protocols antidiscriminació en termes generals i es troben dins de la Prevenció de Riscos Laborals, però cap específic respecte el col·lectiu LGTBIQ+, això sí, existeixen recomanacions que es mantenen al marge de l'obligatorietat.

Seguint en el col·lectiu Trans, com ja hem vist al punt teòric de "Les persones Trans i la seva participació en el mercat laboral", les dades d'UGT proporcionades per l'entrevista amb el cap d'Igualtat-LGTBIQ+ d'UGT ens diuen que les persones Trans tenen l'accés laboral més complicat que d'altres grups del col·lectiu, a causa del procés de transició i l'expressió sexual. A més, Santos fa una aportació que mira anys enrere i indica un gran progrés respecte a la visió de les persones Trans, ja que abans hi havia un estigma relacionat amb elles.

Per finalitzar els dubtes del col·lectiu Trans, Santos ha comentat a l'entrevista la lluita existent que hi ha amb les clàusules dels convenis col·lectius per a les persones Trans, les quals avui dia no hi són. Així doncs, aquest tipus de conveni es troba a un nombre molt petit d'empreses, com seria el cas de Condis, però, la gran majoria d'empreses només consten de protocols i no de convenis col·lectius.

Per a enllestir l'entrevista, vaig realitzar unes preguntes relacionades amb el sindicat i el vincle que té amb el col·lectiu LGTBIQ+. Així mateix, vaig qüestionar el que aporta el sindicat per a protegir al col·lectiu LGTBIQ+ en el treball, i el responsable LGTBIQ+ de Catalunya va parlar-me sobre que respecte altres sindicats que no lluiten per als drets laborals del col·lectiu LGTBIQ+, UGT sí que ho fa, i posa a la taula noves propostes i perspectives de futur, com ara lleis o modificacions de les existents. A més, porten a cap jornades i materials informatius per a que pugui ajudar tant a informar com a reduir la discriminació del col·lectiu.

Específicament, el Departament d'Igualtat LGTBIQ+ d'UGT lluita per a normatives clares en l'àmbit laboral, ja que com he dit abans, segons en Santos, les lleis són genèriques, i les interpretacions dels fets són variades i poden portar polèmica, pel fet que no hi ha una legislació clara. A més, UGT i els directius que treballen amb Santos, volen introduir convenis col·lectius d'empreses o sectorials i clàusules anti discriminació LGTBIQ+ en les organitzacions empresarials.

### **2.2.2.2 Entrevista a testimonis que han viscut LGTBI fòbia en l'àmbit laboral.**

A banda d'entrevistar a dues empreses i a un sindicat laboral actiu a Catalunya, també volia entrar en contacte amb els treballadors que han patit la LGTBIQ+fòbia en el treball que ben bé s'ha tractat en el marc teòric. Així mateix, volia donar veu als fets discriminatoris que sorgeixen a la feina i mostrar-ne les diverses situacions discriminatòries que es poden donar, per així exemplificar els casos de discriminació que s'han anat parlant al llarg de la investigació.

En el cas del primer testimoni, l'entrevista va ser amb l'Anes Treintanero el qual vaig esventar-me de la seva darrera situació discriminatòria per les xarxes socials. Per una altra part, el segon testimoni entrevistat és totalment anònim per petició pròpia de l'entrevistat/ada, però, convé ressaltar que el seu cas ha sigut narrat a diversos diaris i programes de televisió espanyols.

Abans de donar als relats, cal remarcar que trobar una persona que vulgui expressar la seva situació de discriminació LGTBIQ+ en el treball m'ha resultat una feina molt difícil, pel fet que poques persones volen arriscar-se a publicar el seu relat per por a que els afecta més laboralment. Fins i tot, el responsable de DeColors-SAI+ de Cornellà de Llobregat es va comprometre a trobar una persona voluntària per afegir el seu relat a la meva investigació, però li ha sigut totalment impossible trobar-ne una.

#### **a) Testimoni nº1: Anes Ortigosa**

Com ja he avançat a la introducció de les entrevistes, el primer relat que he tractat ha sigut el de l'Anes Ortigosa. Ell treballa en la gestió de projectes i en l'estratègia de comunicació, alhora també, imparteix classes a la Universitat d'Alacant.

Relacionat amb l'entrevista, em vaig posar en contacte amb l'entrevistat via Instagram i el qüestionari va ser realitzat totalment telemàtic via Google Meet el quinze de juliol de 2022

Per donar una pinzellada a la seva situació discriminatòria, podem observar que el seu testimoni no és dels més comuns, ja que ell no pertany al col·lectiu LGTBIQ+, però ha patit discriminació laboral amb motiu de redactar el seu blog de diversitat sexual i de gènere, el qual tracta amb profunditat el col·lectiu LGTBIQ+ en tots els àmbits, inclòs el món del treball.

Respecte al que es va tractar a l'entrevista, es van formular preguntes envers la seva situació discriminatòria al treball, per qui va ser, els motius, i fins a quin punt va arribar la discriminació.

Endinsant-nos en el contingut de l'entrevista i sobre el relat de l'entrevistat, com ja he dit abans, és molt diferent de les que estem acostumats a veure, ja que ell no pertany al col·lectiu, però té un vincle amb ell pel seu blog de diversitat sexual i de gènere. Així doncs, l'empresa en la qual treballava no tenia coneixement sobre el seu projecte, però en 2020, Anes va assistir al Congrés anual de divulgació sexual explicant el seu blog, i després va publicar una entrada a LinkedIn explicant la jornada. Aquesta entrada al seu perfil de la plataforma va arribar als directius de l'empresa i van descobrir l'existència del seu blog, la reacció d'ells i dels treballadors no va ser tolerant, i no van parlar amb educació amb Anes quan comentaven el seu blog.

Finalment, passades unes setmanes a la publicació del blog, Anes va ser acomiadat al treball, i com a motiu van afirmar que no es feia càrrec de les seves responsabilitats i que no complia el seu horari de treball. Anes ens indica a l'entrevista que van excusar-se amb detalls que van "provocar" el seu acomiadament. A més, ell ens diu que en els anys que portava treballant a l'empresa mai havia tingut cap mena de conflicte, però arran l'assistència i publicació del congrés sobre la diversitat sexual els seus directius van canviar la seva actitud amb ell. Així doncs, Anes ens marca que el més probable és que la responsable de Recursos Humans hagi sigut la que va investigar el meu blog, per així traspasar la informació als directius per a que prenguin una resposta al respecte.

Respecte a l'agressió que ell va patir, no va ser en cap moment física, sinó que va ser verbal a causa dels comentaris i l'ambient de treball que va experimentar. Així doncs, com ja hem vist en l'entrevista amb UGT i en diversos apartats de la part teòrica, mostrar els fets succeïts a l'empresa és molt difícil, ja que gairebé no hi ha proves físiques que demostrin el que va passar, i així és el cas de l'Anes, pel fet que ell no té al seu abast cap prova.

Després de l'acomiadament, se'l va qüestionar si va actuar respecte al seu acomiadament, i a causa de la falta de proves, ell no va prendre cap mesura per a actuar al respecte. A més, assumeix que la temàtica del blog pot impactar a moltes de les persones que tenen una mentalitat més tradicional, però en cap moment pot ser motiu d'acomiadament.

Tornant a la seva agressió, ell ens indica que va succeir tant a l'horari laboral com després d'acabar la feina. Quan ell va rebre aquests comentaris pejoratius amb motiu del seu blog, no hi havia cap persona que estigui de testimoni, a més, aquests fets van coincidir amb la Pandèmia i, per tant, el confinament va aïllar el meu cas.

### b) Testimoni nº2: Anònim

Abans d'aprofundir en el relat del segon testimoni, convé esmentar que es manté l'anonimat per petició personal de la persona entrevistada, ja que no vol tenir més repercussió (negativa) que el seu testimoni es faci públic. Amb relació amb aquest punt, el seu relat va arribar a programes de televisió com "Cuatro al día" o diaris d'actualitat com la Cadena Ser, mitjans els quals van donar veu a la seva situació i que van provocar el meu interès per entrevistar a la persona que ha patit LGTBIQ+fòbia en el treball i adjuntar-ho a la meua recerca. Així mateix, vaig decidir posar-me en contacte amb el regidor d'Igualtat del municipi (Totana, Múrcia) per si havia possibilitat d'entrevistar a la persona afectada. Finalment, va acceptar la meua entrevista, la qual es va portar a terme telemàticament via Google Meet el quatre d'agost de 2022.



Figures 38 i 39: Imatges mitjans de comunicació informant la situació de discriminació del testimoni número dos. Elaboració pròpia

Sobre el relat del segon testimoni, podem destacar que és a la inversa del primer, en altres paraules, l'Anes va ser acomiadat pel seu projecte de diversitat sexual i de gènere i no per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, ja que no pertany al col·lectiu LGTBQ+. No obstant, la segona persona entrevistada sí que va ser acomiadada del treball per expressar la seva orientació sexual.

La situació de la segona persona entrevistada es basa en la seva participació en un concurs de microrelats en el seu municipi, Totana (Múrcia), el qual es va classificar en segona posició. Ara bé, en el contingut del seu microrelat expressa amb claredat la seva orientació sexual, i, per tant, es va fer pública, ja que el concurs estava sent transmès al canal de televisió del poble (TeleTotana). Com a resultat, totes les persones del poble es van esventar de la seva orientació sexual, i també els seus caps de la feina que exercia en aquell moment.

Dies després, la persona entrevistada va anar al seu lloc de treball com ho feia des de fa uns anys, però a la porta li estava esperant el seu cap, el qual va demanar-li que ja no feia falta i que no hi tornés. El testimoni ens indica que no va donar un motiu clau, però que la seva justificació es basava en la meua aparició al concurs de microrelats. A més, l'entrevistat ens indica que el seu to de veu insinuava que no li agradava que un treballador seu digui obertament la seva orientació sexual davant del poble.

Malauradament, la persona entrevistada ens diu que no té cap mena de prova, ja que no tenia un contracte de treball format degut a les condicions de la seva feina, la qual era cuidar a una persona anciana. Així doncs, també ens indica que no va actuar respecte al seu acomiadament, ja que no tenia com recórrer i perquè no volia patir més en cas que hi volgués lluitar per fer justícia.

El testimoni afegeix que si hi haguessin hagut testimonis al voltant, hauria lluitat per aconseguir justícia, però es trobava només amb el seu cap, el qual li va acomiadar i encara no s'ha dirigit a la persona entrevistada per a disculpar-se o donar motius amb pes.

### **2.2.2.3 Entrevistes a empreses de Barcelona respecte al seu comportament davant el col·lectiu LGTBIQ+.**

Per a enllestir el bloc d'entrevistes per al marc pràctic de la meua investigació, vaig posar-me en contacte amb diverses empreses locals, és a dir, de Cornellà de Llobregat. A pesar del meu interès, moltes de les empreses amb les que vaig contactar no van acceptar la meua proposta, com seria el cas de Siemens, Alcon Healthcare, Revlon, Mecalux, Vodafone, Levi'S, Línea directa, entre altres. En total, aproximadament em vaig posar en contacte amb 20 empreses grans per a fer les la proposta.

Davant la impossibilitat de fer entrevistes amb empreses de Cornellà de Llobregat, vaig decidir anar-me'n a altres ciutats i pobles propers al meu municipi, com seria el cas de Sant Joan Despí i Barcelona (capital). En el cas de Sant Joan Despí, la farmacèutica Bayer AG Espanya va acceptar la meua sol·licitud d'entrevista a l'edifici Bayer, i, per una altra banda, respecte a la ciutat de Barcelona, l'empresa Auris Advocats es va mostrar totalment disposada a portar a terme l'entrevista.



Tractant el contingut de les preguntes que es qüestionen a les organitzacions empresarials, podem observar que la majoria parlen sobre quines són les obligatorietats que té l'empresa per a protegir el col·lectiu LGTBIQ+, quines iniciatives tenen per a combatre la LGTBIQ+fòbia, i si tenen protocols per a actuar en cas que hi hagi un conflicte LGTBIQ+fòbia laboralment parlant.

#### **a) Empresa nº1; Bayer AG Espanya**

Sobre l'entrevista amb la farmacèutica Bayer AG Espanya, em vaig posar en contacte des d'un principi amb l'Albert Catarina Solano, el qual era el coordinador responsable de BLEND, el grup LGTBIQ+ de Bayer Espanya i, per tant, contestaria les meves qüestions en nombre de l'empresa. A més, l'Albert treballava en el departament d'informàtica. Així doncs, em vaig reunir amb ell a l'edifici Bayer situat a Sant Joan Despí el vint-i-cinc de juliol de 2022, doncs, l'entrevista va ser presencial.

Els primers dubtes giraven entorn si l'empresa considera si existeix LGTBIQ+fòbia en el treball, i en el nombre de Bayer, Albert ens indica que si l'empresa posa un munt de mesures per a impedir la LGTBIQ+fòbia, és perquè considera que sí que existeix aquest tipus de discriminació a les persones LGTBIQ+ en la societat, i també en l'espai laboral.

Així doncs, Albert afirma que l'empresa i els seus treballadors tenen coneixement sobre la situació actual del col·lectiu, però avui dia troba una manca de sancions específiques per a la LGTBIQ+fòbia en la feina i també la manca d'ofertes laborals dirigides únicament per a persones vulnerables del col·lectiu, com per exemple les persones Trans.

Relacionat amb el procés de selecció, Bayer té clar que no es pot fer cap mena de pregunta relacionada amb l'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, com bé dicta l'Article 14 de la Constitució Espanyola. A més, utilitza un mètode efectiu per a seleccionar a la plantilla, el qual és rebre currículums sense imatge, per així escollir objectivament a la plantilla, sense que intervingués cap mena de factor extern.

Centrant-nos en les possibles situacions de discriminació LGTBIQ+ en Bayer, des que està l'Albert al càrrec del grup BLEND, mai ha hagut d'intervenir en cap mena de discriminació LGTBIQ+. No obstant això, Albert ens afirma que encara que no hi hagi sigut notificat, potser hi ha discriminació encoberta, com per exemple els comentaris o burles entre companys. Aquest punt, ho veiem destacat a la part pràctica i també als testimonis entrevistats anteriorment.

Una qüestió fructífera que va sorgir a l'entrevista, va ser els diversos programes d'inclusió que té Bayer per al col·lectiu LGTBIQ+. Entre ells, trobem normativa interna

i oficial que protegeix a les persones LGTBIQ+ i després considerem el grup BLEND LGTBIQ+ de Bayer.

Respecte a BLEND, la iniciativa va sorgir l'any 2014, quan totes les seus de Bayer arreu del món tenien les seves iniciatives LGTB, llavors, Alemanya va promoure la unificació de totes les associacions de cada seu de cada país per a unificar-les i deixar només una per a totes les seus. Així doncs, Albert ens posa en la situació en la qual en cas que un treballador demana un trasllat a un altre país, el no notarà la diferència d'una seu a l'altra, ja que totes tenen el mateix grup i la mateixa planificació LGTBIQ+. Malgrat això, hi ha països en els quals no es poden iniciar segons quins actes commemoratius per al col·lectiu LGTBIQ+, com seria el cas de Polònia, però s'intenta organitzar actes semblants als que la resta de seus nacionals organitzen.

D'altra banda, al responsable LGTBIQ+ de Bayer, se li ha preguntat sobre els protocols d'actuacions que té l'empresa en cas que hi hagi una situació de discriminació cap a un treballador, i en l'empresa Bayer trobem que per a cada tipus de discriminació, ja sigui racial, de gènere, religió, expressió de gènere, identitat de gènere i orientació sexual, existeix un tipus de protocol a seguir. A més, aquest protocol de protecció als treballadors inclou des del moment que envia el curriculum fins que es formalitza la marxa del treballador. Convé esmentar que també s'aplicaran els protocols d'intervenció locals, autonòmics, estatals i europeus en cas que la situació ho requereixi.

A banda dels protocols d'actuació, l'Albert ens afegeix que l'empresa té sancions internes en cas que hi hagi una situació discriminatòria. Per tant, el treballador rebrà les sancions públiques esmentades en l'apartat teòric de la Llei 11/2014 i també les sancions internes de la mateixa empresa.

Per un altre costat, a l'Albert se l'ha qüestionat si l'empresa utilitza el mètode del "Rainbow washing" esmentat en el marc teòric, i a la vegada si l'empresa canvia la imatge amb motiu del mes de l'Orgull. Respecte a això, l'Albert defensa que l'empatia i l'apropament al col·lectiu LGTBIQ+ és imprescindible, i més al mes de l'Orgull. Això si, l'Albert ens marca que no només Bayer canvia d'imatge quan és el mes de l'Orgull, sinó que sempre es mostra proper al col·lectiu, ja que s'intenten establir iniciatives que tinguin llarga durada, com per exemple anuncis on es puguin representar famílies formades per parelles homosexuals.

Per últim, enllaçat amb la Responsabilitat Social Corporativa de Bayer, Albert ens afirma que actualment hi ha un compromís ampli per a afegir la diversitat sexual en la RSC de l'empresa. Així doncs, en el cas de Bayer, aquesta funció la porta a terme el departament de Comunicació.

Adicionalment, a l'entrevista, l'acollida durant l'entrevista va ser magnífica, ja que van posar molt d'interès a facilitar-me informació per a introduir-la a la meua recerca. Així doncs, a banda de fer-la en les instal·lacions de la mateixa empresa, l'Albert em va proporcionar dos elements que es regalen en jornades decisives per al col·lectiu LGTBIQ+, els quals són un Lanyard i un adhesiu.



Figura 40: Regals de Bayer AG-BLEND amb motiu de l'entrevista

#### **b) Empresa nº2: Auris Advocats**

Una altra empresa que va acceptar realitzar l'entrevista per adherir-la a la meua investigació va ser Auris Advocats. Exactament, em vaig reunir amb un dels fundadors i advocats de l'empresa, Xavi Saula, al qual li agraeixo molt el seu interès i la comoditat que em va oferir a l'hora de portar a cap les preguntes.

Respecte a l'entrevista, vaig acudir a la seu de l'empresa al centre de Barcelona (al carrer Pau Claris), on em van posar a la disponibilitat una sala de reunions de la mateixa empresa. Malauradament, no vaig poder contactar presencialment amb l'entrevistat, ja que per motius personals no va poder acudir presencialment a l'empresa. No obstant això, Laura Dalmau (cofundadora) em va proporcionar un portàtil i tota mena d'estris per a fer l'entrevista via Zoom. La reunió es va realitzar, com ja he dit, a la seu de l'empresa, el dia vint-i-set de juliol de 2022.

Primerament, a l'empresa se li va preguntar sobre si considera que existeix discriminació al col·lectiu LGTBIQ+ en el treball, així doncs, com l'entrevistat va ser el fundador d'Auris Advocats, ell ens va marcar que sí que existeix LGTBIQ+, però cada cop menys, en altres paraules, ha evolucionat la situació a millor si observem anys enrere. També, ell indica que la majoria de la discriminació que trobem són comentaris vexatoris o insults que no arriben a l'agressió física.

A més, a banda de les agressions LGTBIQ+ en les empreses, la persona entrevistada ens indica que hi ha alguns casos que no provenen entre treballadors i empresaris, sinó per part dels clients. Exactament, a l'empresa Auris, va succeir que un client va utilitzar la paraula "maricón" com a un insult, i l'empresa va decidir que no atendria a

aquest futur client, ja que no complia amb els valors de l'empresa i no tenia respecte a la plantilla.

Per un altre costat, se li va qüestionar el coneixement que té la seva empresa respecte a la situació del col·lectiu, i ell mateix em va comentar que la legislació vigent protegeix tota mena de discriminació, i que cada cop hi ha més polítiques estrictes en termes de discriminació LGTBIQ+. No obstant això, a la pràctica trobem que no funciona, i que no s'arriba a ser un estat d'igualtat, comenta en Xavi Saula.

Així doncs, cal remarcar que aquest aspecte el veiem reflectit a altres entrevistes i també al marc teòric, on es pot observar que existeix legislació extensa i que protegeix al col·lectiu, però que a l'hora d'executar-lo no arriba a complir exactament el que es vol aconseguir.

Respecte a la pregunta sobre si han succeït conflictes LGTBIQ+fòbics a l'empresa, en Xavi recalca que entre treballadors i els caps de l'empresa no han succeït cap, i que, per tant, les polítiques LGTBIQ+ de l'empresa s'apliquen correctament. D'altra banda, com ja s'ha comentat abans, sí que va succeir amb un client, i que com a resultat el problema es troba en la població en general, i no específicament en els empresaris.

Sobre l'aspecte dels programes d'inclusió per al col·lectiu LGTBIQ+ que té Auris Advocats, Xavi ens indica que l'empresa està associada amb la Cambra LGTBIQ+ de Barcelona, per motiu que creuen que el sector de l'empresa (advocats i advocades) és un dels quals es palpa més LGTBIQ+fòbia. Així mateix, l'objectiu d'associar-se amb la Cambra era participar en projectes de codi de conductes per a empreses que volien tenir polítiques LGTBIQ+, per així caminar-les i poder ajudar-les a crear aquestes polítiques. Convé ressaltar que, pel fet que l'empresa és petita, no s'ha redactat cap protocol de seguretat exclusivament per a les persones LGTBIQ+ en cas que hi hagi un conflicte LGTBIQ+fòbic entre els treballadors.

Endemés, a causa de la participació d'Auris Advocats a la Cambra LGTBIQ+ de Barcelona, també han participat en el Pride de Barcelona, on van organitzar un "Stand" per a qui vulgui apropar-se i informar-se sobre que hi ha un despatx d'advocats i advocades que defensen al col·lectiu LGTBIQ+. També, l'empresa fa publicacions relacionades amb el col·lectiu LGTBIQ+ a les xarxes socials amb freqüència, i no només quan és el mes de l'Orgull. Per tant, el compromís de l'empresa amb les persones LGTBIQ+ dura tot l'any, i no només en el mes de l'Orgull, com ho fan les empreses que practiquen el "Rainbow washing" tractat a la part teòrica.

Deixant de costat aquest tema, Auris Advocats considera que en grans empreses la majoria de persones LGTBIQ no tenen por a expressar que pertanyen al col·lectiu LGTBIQ+, però que actualment encara hi ha un percentatge que sí que prefereix no dir-ne l'orientació per por de ser acomiadat o per no arribar a un càrrec superior.

Per acabar l'entrevista, a en Xavi se'l va qüestionar si la condició d'orientació sexual, identitat de gener o expressió sexual pot ser motiu d'assetjament, i ell, com a representant de l'empresa, considera que un gran nombre d'empreses tenen diverses polítiques per a evitar la discriminació, i que gran part dels problemes provenen entre els treballadors, i no per l'organisme empresarial. Així mateix, es considera que la formació el treballador en termes d'igualtat és pràcticament insuficient, ja que els canals de comunicació d'aquestes polítiques són molt grans ui quan arriben al seu destí no s'apliquen correctament. Relacionat amb aquest aspecte, en les bones pràctiques per a la Responsabilitat Social Corporativa de les empreses que s'han tractat al marc pràctic, observem que una d'elles és millorar els canals de comunicació per fer-ne arribar les polítiques de diversitat sexual i de gènere.

Alhora, l'empresa considera la diversitat sexual i de gènere a la seva RSC continuarà fins que no sigui necessari, però avui dia, en Xavi Saula i tot el grup de l'empresa Auris Advocats considera que encara és necessari.

### **2.2.3 Enquesta opinió de la població respecte al col·lectiu LGTBIQ+ en l'espai laboral**

A banda de les entrevistes realitzades a empreses, testimonis i al sindicat d'UGT, la part pràctica també consta d'una enquesta feta a l'aplicació Forms de Google, la qual va dirigida a tota la població i té com a objectiu il·lustrar l'opinió que tenen els ciutadans respecte a la situació actual del col·lectiu LGTBIQ+ en la bombolla laboral. Aquesta enquesta consta de deu dubtes (més l'última pregunta que serveix per a fer aportacions), i va ser compartida amb tot l'institut, incloent-hi professor i alumnes, però també va ser enviada a altres grups de persones alienes a l'institut per a obtenir una recerca variada i plural.

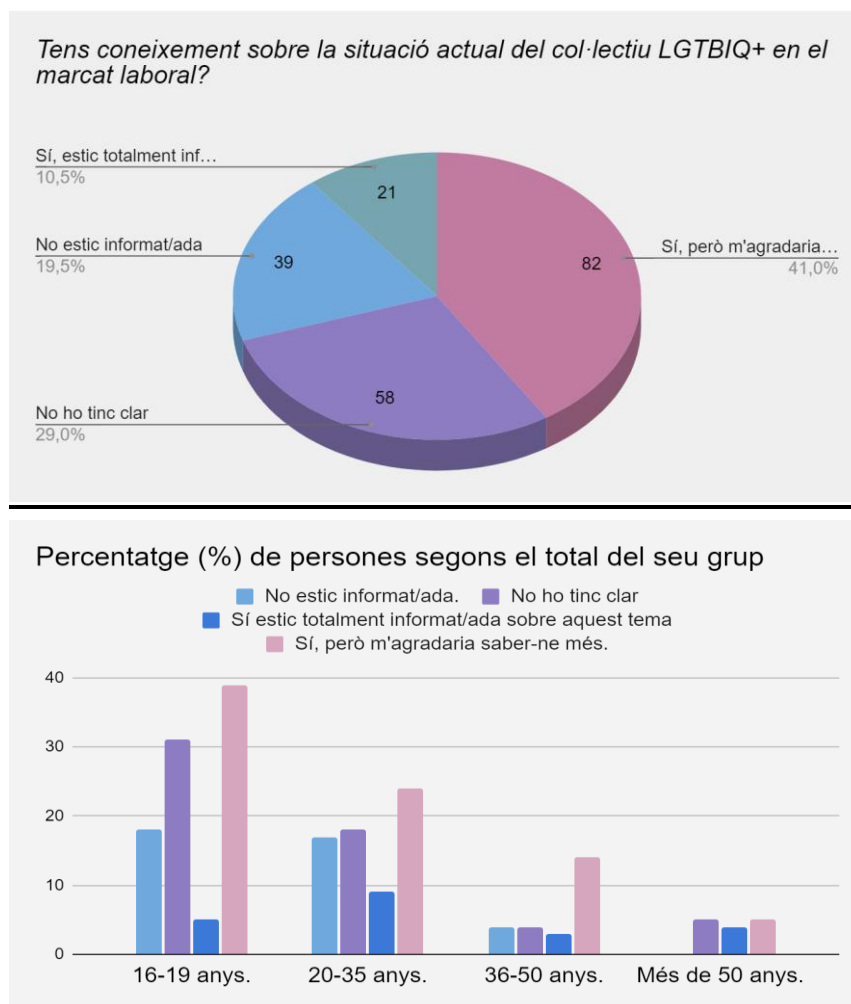
La primera qüestió preguntava l'edat de la persona enquestada, per així en un futur comparar les respostes assolides segons l'edat, si no s'haurien d'haver comparat individualment.

En total van respondre 200 persones, de les quals 92 tenen entre setze i dinou anys (46%), 68 entre vint i trenta-cinc anys (34%), 25 entre trenta i cinquanta anys (12,5%), i 15 més de cinquanta anys (7,5%).

### 2.2.3.1 Respostes obtingudes

**Primera pregunta:** Tens coneixement sobre la situació actual del col·lectiu LGTBIQ+ en el mercat laboral?

- Sí, estic totalment informat/ada sobre aquest tema.
- Sí, però m'agradaria saber-ne més.
- No estic informat/ada.
- No ho tinc clar.



Aquesta pregunta és la síntesi del treball, és a dir saber-ne el coneixement que té la població envers la situació del col·lectiu en el treball.

Com podem analitzar, el 41% dels enquestats sí que tenen coneixement sobre el col·lectiu en el treball, però voldrien informar-se més, en canvi, només un 10,5% de les persones enquestades tenen un coneixement ple sobre la situació LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, sobre la legislació i la discriminació que pateix el col·lectiu.

En canvi, podem observar que gairebé la meitat dels enquestats (49,5%) no estan informats o no tenen clar la qüestió preguntada, una dada significant que es pot veure reflectit en el desconeixement de la població i treballadors en la part pràctica sobre el col·lectiu LGTBIQ+ en el treball.

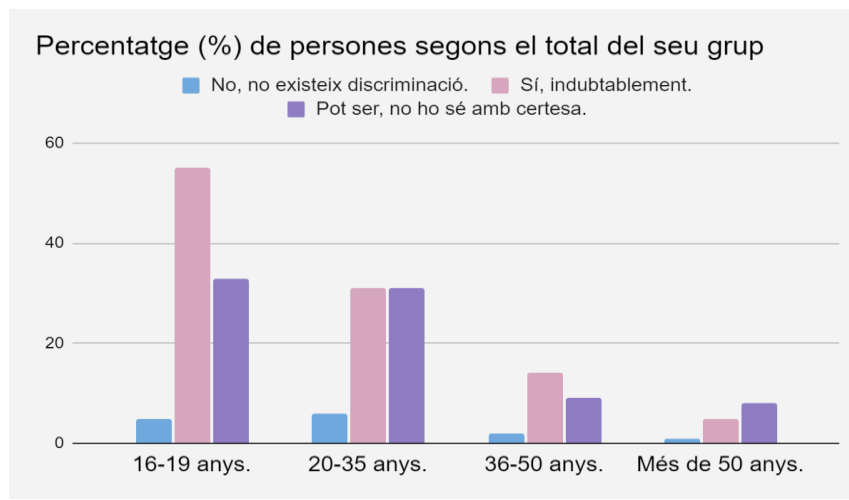
A més a més, si analitzem el gràfic relacionat amb l'edat de les persones enquestades, trobem que els joves entre setze i dinou anys són els que més informats estan, però que encara volen informar-se més, a diferència dels altres grups d'edats, com per exemple el grup d'entre vint i trenta-cinc anys, on la desinformació o la informació no aclarida juntes representen més de la meitat.

D'aquesta pregunta podem extreure que la majoria de la gent sí que té coneixements previs sobre la situació LGTBIQ+ en el treball, però que volen saber-ne més, sobretot en el cas dels més joves (entre setze i dinou anys), potser perquè és un tema que s'ha començat a tractar recentment i perquè desperta l'interès dels més joves.

**Segona pregunta:** Des de la teva perspectiva, creus que existeix discriminació cap al col·lectiu LGTBIQ+ en el lloc de treball?

- Sí, indubtablement.
- Pot ser, no ho sé amb certesa.
- No, no existeix discriminació.





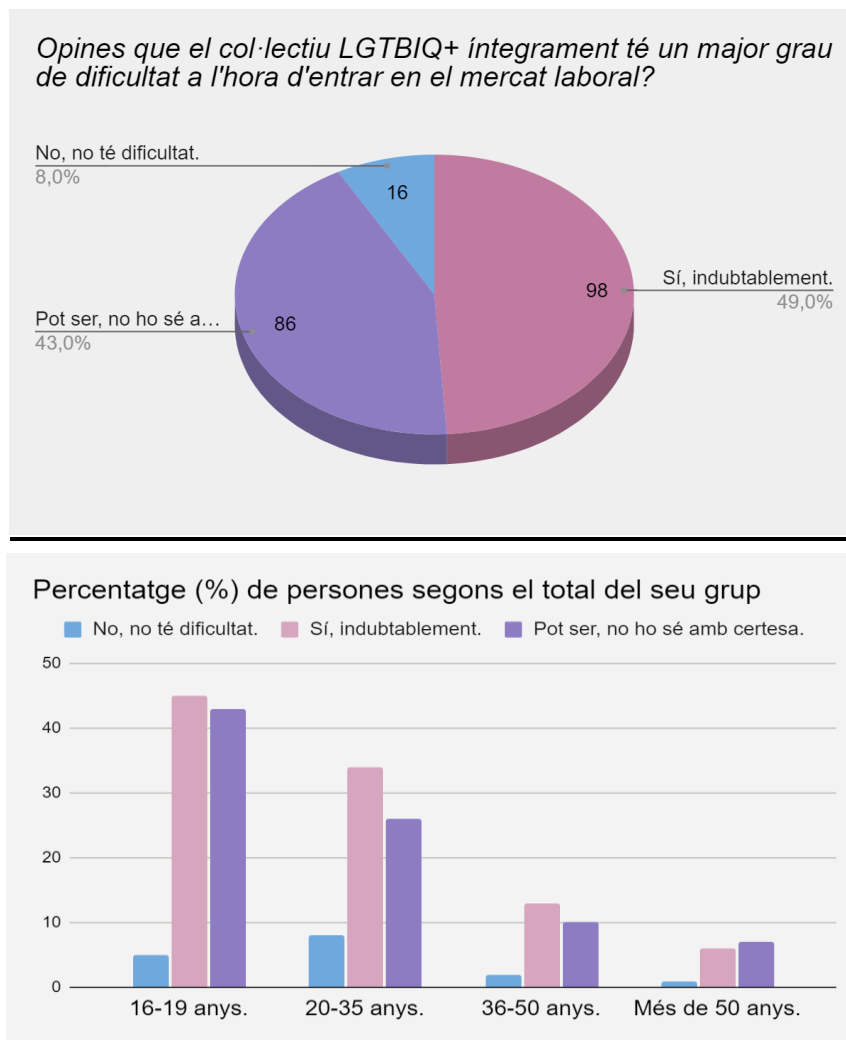
Com s'ha vist en l'apartat teòric i en el pràctic (on trobem casos de LGTBIQ+fòbia en el treball) més de la meitat dels enquestats (52,5%) estan d'acord en el fet que existeix discriminació cap al col·lectiu en els diversos llocs de treball. D'altra banda, tan sols el 7% dels enquestats (14 persones) opinen que no existeix discriminació. Per un altre costat, tornem a veure què hi ha un gran percentatge de persones (40,5%) que no sap amb certesa si existeix o no, i que, per tant, considerem que no estan informats (.).

Respecte a l'edat dels enquestats, podem veure que les respostes varien, en el cas del grup més jove gairebé el 70% opina que indubtablement existeix discriminació a les persones LGTBIQ+ en el mercat laboral, a diferència del grup de persones de més de cinquanta anys, on no tenen clar sobre si existeix discriminació cap a les persones pertanyents al col·lectiu LGTBIQ+ en el treball. El fet pel quals les persones joves opinen majoritàriament que sí que existeix discriminació, i els majors de cinquanta anys no, es pot justificar perquè aquests conceptes i temes formen part de converses centrades en la gent més jove, i perquè avui dia les noves i futures generacions reben educació respecte la diversitat sexual i de gènere.

**Tercera pregunta:** Opines que el col·lectiu LGTBIQ+ íntegrament té un major grau de dificultat a l'hora d'entrar en el mercat laboral?

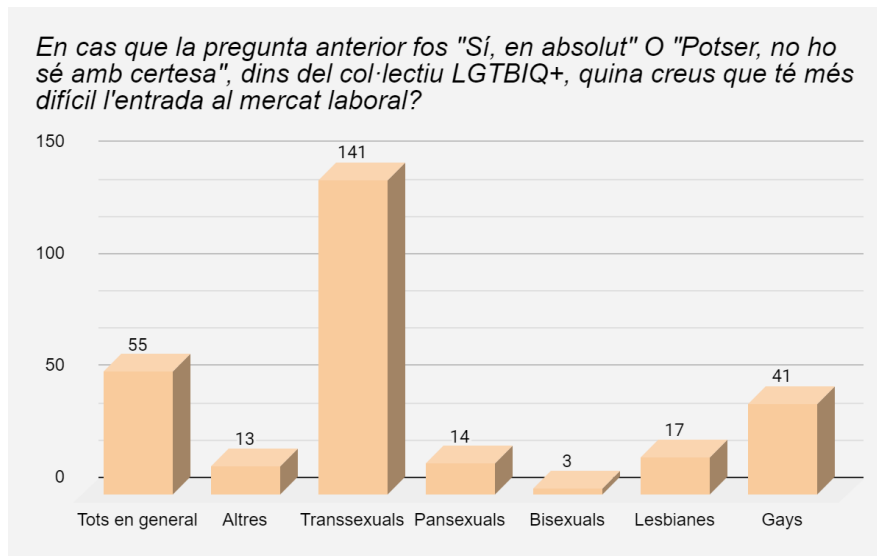
- Sí, indubtablement.
- Pot ser, no ho sé amb certesa.
- No, no té dificultat.





Com hem pogut veure en els diversos apartats del marc teòric i pràctic, el col·lectiu LGTBIQ+ té l'entrada al treball més difícil que les persones cis-heterosexuals, i es per aquest motiu pel qual trobem diversos programes d'inserció laboral per organitzacions empresarials i estatals (com el SOC).

Aquesta dada, la trobem reflectida en els gràfics, on aproximadament la meitat dels enquestats (49%) considera que l'entrada laboral del col·lectiu té més dificultat que l'entrada de les persones que no pertanyen al col·lectiu LGTBIQ+. A l'altre costat, una gran minoria (8%) considera que les persones LGTBIQ+ no tenen dificultat a l'entrada del mercat laboral, i la resta (43%) no ho té clar.

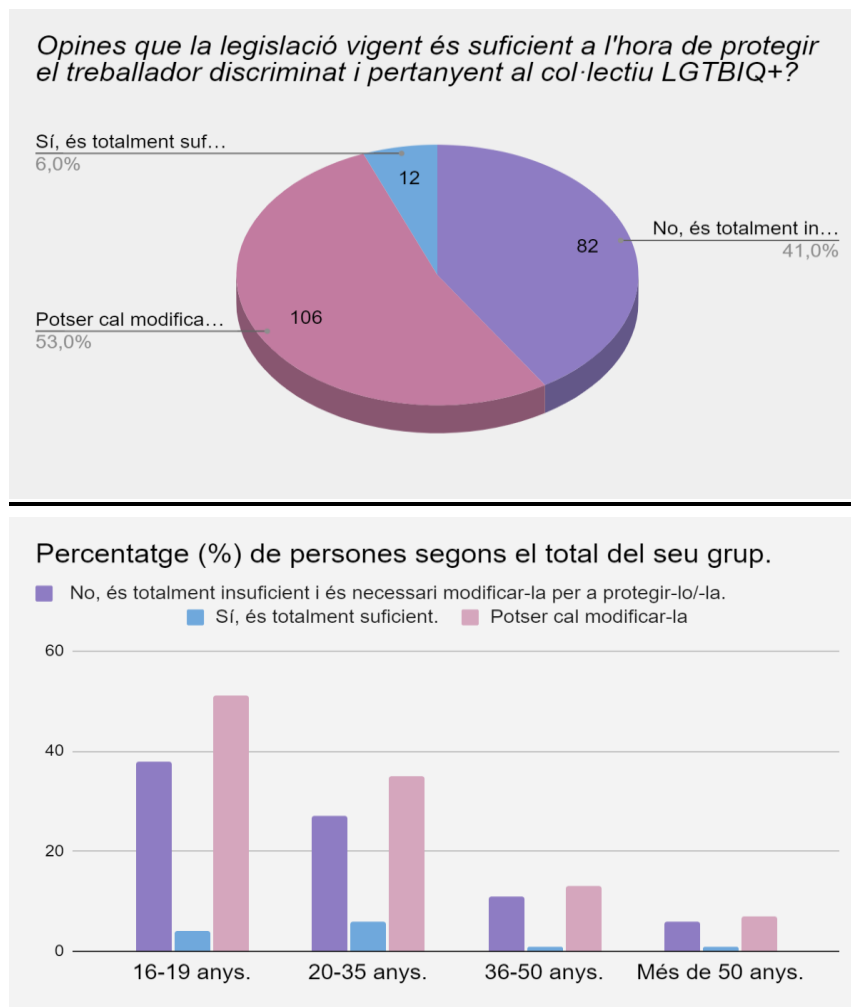


Més endavant, si la resposta de la qüestió anterior era "Sí, indubtablement/en absolut" o "Pot ser, no ho sé amb certesa" portava a aquesta pregunta, on s'especifica quin grup pensa que té més dificultat a l'hora d'entrar en el mercat laboral (resposta múltiple).

Com podem analitzar al gràfic, el col·lectiu Transsexual és amb molta diferència el més discriminat dins del col·lectiu LGTBIQ+ segons les persones enquestades (49,64%), igual que a la part teòrica, veiem que les persones Transsexuals són les més perjudicades laboralment amb motiu de la seva aparença i el seu procés de transició i reassignació de sexe, els quals han pogut ser el motiu de resposta dels enquestats. El segon grup més votat ha sigut tot el col·lectiu en general (19,36%), seguit dels homes gays (14,43%) i les dones lesbianes (5,98%).

**Quarta pregunta:** Opines que la legislació vigent és suficient a l'hora de protegir el treballador discriminat i pertanyent al col·lectiu LGTBIQ+?

- Sí, és totalment suficient.
- Potser cal modificar-la.
- No, és totalment insuficient i és necessari modificar-la per protegir-lo/-la.



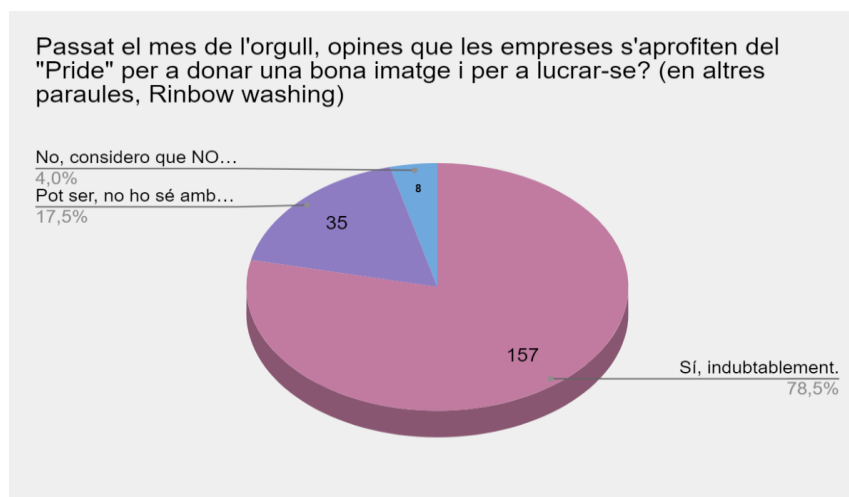
Els resultats d'aquesta pregunta no varien molt respecte a l'anterior, com ja s'ha explicat al llarg del marc teòric, existeixen lleis i mesures (com per exemple la Llei 11/2014) que protegeix a les persones LGTBIQ+, però que en alguns casos no és suficient, com per exemple en els 2 testimonis entrevistats en el treball. Aquest fet es veu reflectit en les dades que ens mostra aquesta pregunta, on la meitat de les persones pensen que potser cal modificar la legislació (53,%).

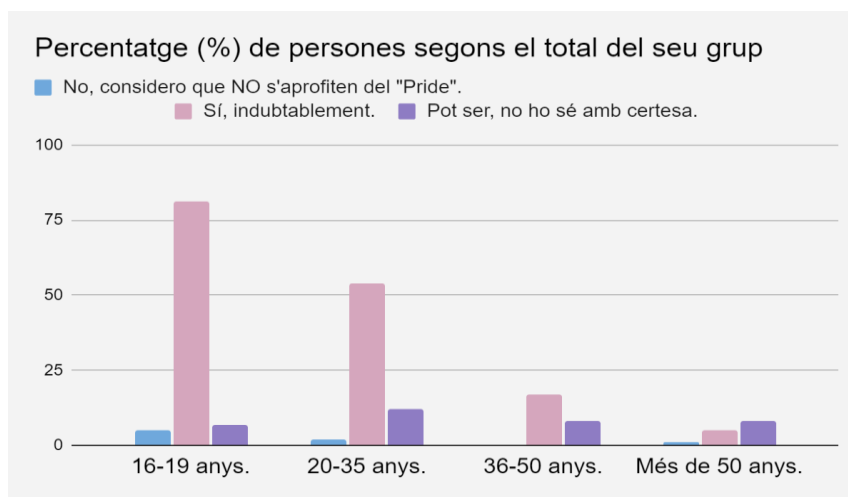
D'altra banda, veiem que el 41,0% dels enquestats pensen que sí que s'ha de modificar sense cap mena de dubte, i el 6% restant pensa que les lleis que protegeixen al col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral són totalment suficients i no cal reformar-les.

Analitzant el gràfic del percentatge de persones segons el total del seu grup, observem que en termes generals els percentatges de respostes segons l'edat són molt semblants, i no hi ha gran variació en les respostes. Convé ressaltar que l'opció "Sí, és totalment suficient" és escollida de manera equitativa en tots els grups d'edat, fet el qual ens porta a pensar que no és una dada significativa i no té gran repercussió en un sol grup, a diferència d'altres preguntes.

**Cinquena pregunta:** Passat el mes de l'Orgull, opines que les empreses s'aprofiten del "Pride" per a donar una bona imatge i per a lucrar-se? (en altres paraules, Rainbow washing).

- Sí, indubtablement
- Pot ser, no ho sé amb certesa.
- No, considero que NO s'aprofiten del "Pride".





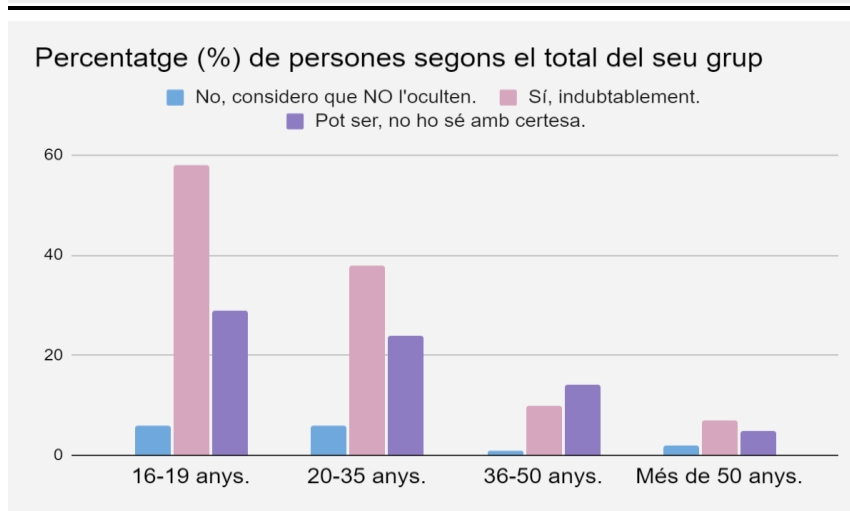
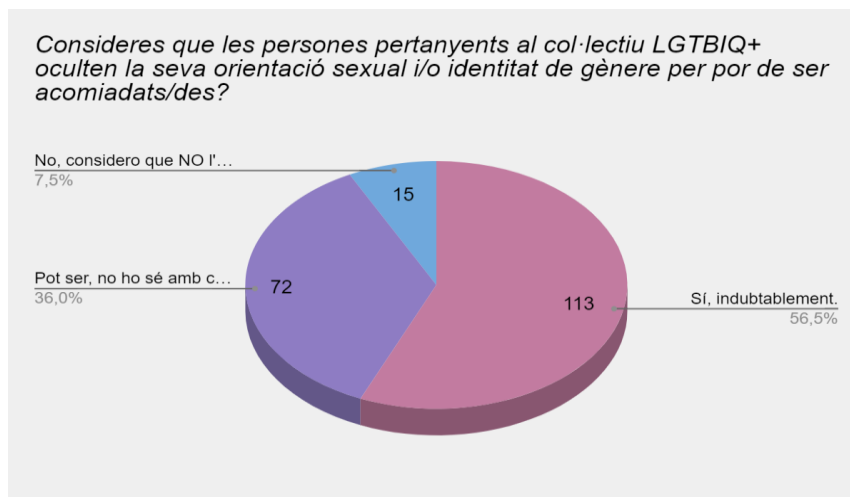
La pràctica del Rainbow washing, en altres paraules, la rentada d'imatge que fan les empreses quan arriba el mes de l'Orgull per a obtenir millor imatge i més benefici, cada cop està més present a la consciència de la població, i alhora, dels consumidors. És per aquest motiu pel qual la gran majoria de persones (78,5%) que han respost aquest dubte marquen l'opció "Sí indubtablement" quan s'ha qüestionat si les empreses s'aprofiten del "Pride".

Per un altre costat, encara hi ha un percentatge que dubta si les empreses fan servir aquest mètode per a lucrar-se (17,5%), i una minoria que pensa que no s'aprofiten del mes de l'Orgull (4%).

Envers els grups d'edat, considerem un canvi de resposta segons els anys de les persones enquestades. En el grup entre vint i trenta-cinc anys veiem que l'opció "No, considero que NO s'aprofiten del "Pride" no arriba a ser escollida, i fins i tot, en el grup de persones entre trenta-sis i cinquanta anys no ha sigut escollida per cap persona. D'altra banda, en el cas de les persones de més de cinquanta anys, observem que la incertesa i el dubte davant la pregunta sobre si s'aprofiten les empreses del mes de l'Orgull és major que l'opció on s'afirma rotundament que si s'aprofiten. El fet pel qual les persones de més de cinquanta anys no han escollit l'opció de "Sí, indubtablement" i els grups més joves sí, potser pel fet que, actualment, les noves generacions es fixen en la RSC de les empreses, i sí realment compleixen els seus valors, per així adquirir el bé o servei de l'empresa o no.

**Sisena pregunta:** Consideres que les persones pertanyents al col·lectiu LGTBIQ+ oculten la seva orientació sexual i/o identitat de gènere per por de ser acomiadats/des?

- Sí, indubtablement
- Pot ser, no ho sé amb certesa.
- No, considero que NO l'oculten.



En aquesta pregunta, trobem que més de la meitat dels enquestats (56,5%) consideren que les persones del col·lectiu LGTBIQ+ oculten la seva orientació sexual o identitat de gènere per por a ser acomiadats, en canvi, tan sols quinze persones de les 200 enquestades (7,5%) consideren que no l'oculten.

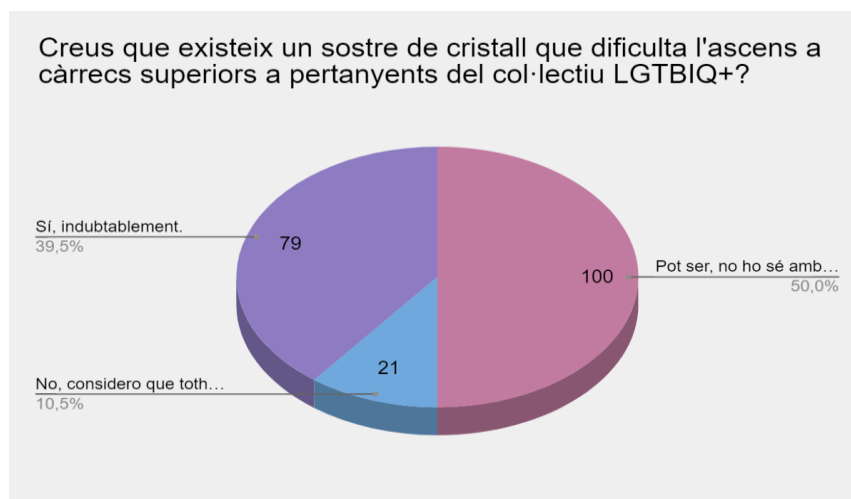
Per una altra part, hi ha un percentatge significatiu que no sap amb certesa (36%) si hi ha persones LGTBIQ+ que oculten la seva orientació i identitat de gènere al treball per por de perdre'l.

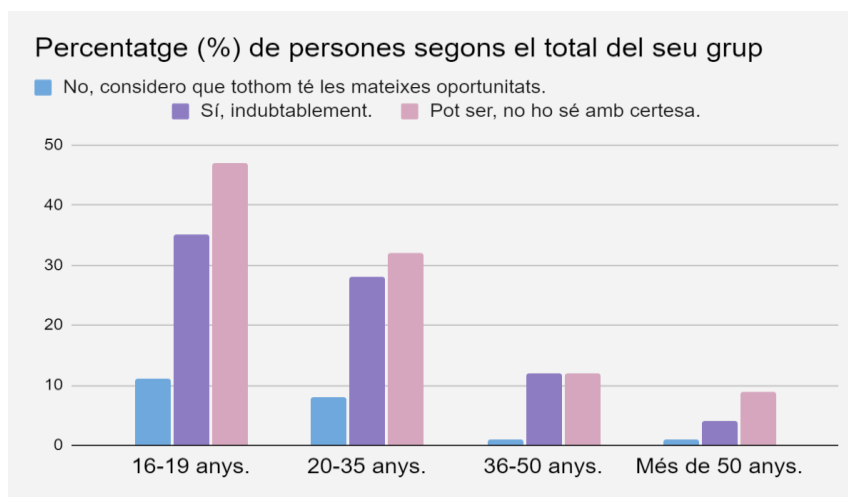
Com ja hem vist al llarg de les cinc darreres preguntes amb els seus respectius resultats gràfics, tornem a veure que les respostes varien segons l'edat, ja que en l'últim grup de persones, el de més de cinquanta anys, les tres columnes de les tres opcions de la pregunta estan igualades i no hi ha una gran diferència entre elles, a diferència de la resta de grups on la tendència és a què una resposta sigui la més escollida.

Per a acabar, com altres gràfics comentats anteriorment, trobem que el col·lectiu més jove entre setze i dinou anys té l'opció més nombrosa, la qual marca que sí que oculten la seva orientació sexual i identitat de gènere per por a ser acomiadat/da. A més, tornem a experimentar i observar que en aquests darrers anys la visibilitat LGTBIQ+ tant d'orientació sexual i identitat de gènere ha crescut àmpliament en els més joves, i, per tant, pot justificar la resposta obtinguda.

**Setena pregunta:** Creus que existeix un sostre de cristall que dificulta l'ascens a càrrecs superior a pertanyents del col·lectiu LGTBIQ+?

- Sí, indubtablement.
- Pot ser, no ho sé amb certesa.
- No, considero que tothom té les mateixes oportunitats.





En gran part de les qüestions realitzades guanya l'opció "Sí, indubtablement", en canvi, en aquesta on es pregunta si el col·lectiu LGTBIQ+ té més dificultats en accedir a un càrrec superior, guanya l'opció "Pot ser, no ho sé amb certesa" (50%), és a dir, el dubte i la incertesa. No obstant això, el 39,5% de les persones enquestades han escollit l'opció on s'expressa que sí que tenen dificultats per a obtenir un ascens laboral ("Sí, indubtablement"). Per una altra part, tan sols el 10,5% considera que tothom té les mateixes oportunitats laborals, una data que augmenta respecte a les darreres preguntes, però, que s'allunya de ser significativa i nombrosa.

Analitzant la teoria aplicada al Treball de Recerca, es pot arribar a justificar i donar motiu al perquè l'opció més escollida ha sigut "Pot ser, no ho sé amb certesa". Al llarg dels diversos apartats que conformen el treball i de la part pràctica on s'estudien casos de LGTBIQ+fòbia en l'àmbit laboral, hem pogut observar que quan un treballador LGTBIQ+ sent que no aspira a un càrrec superior perquè pertany al col·lectiu LGTBIQ+ li és molt complex mostrar amb proves l'incident, ja que no es pot recórrer legalment als fets si no hi ha proves físiques i oficials que ho confirmin. Així doncs, és aquest motiu pel qual es pot interpretar l'opció de moltes persones de les enquestades.

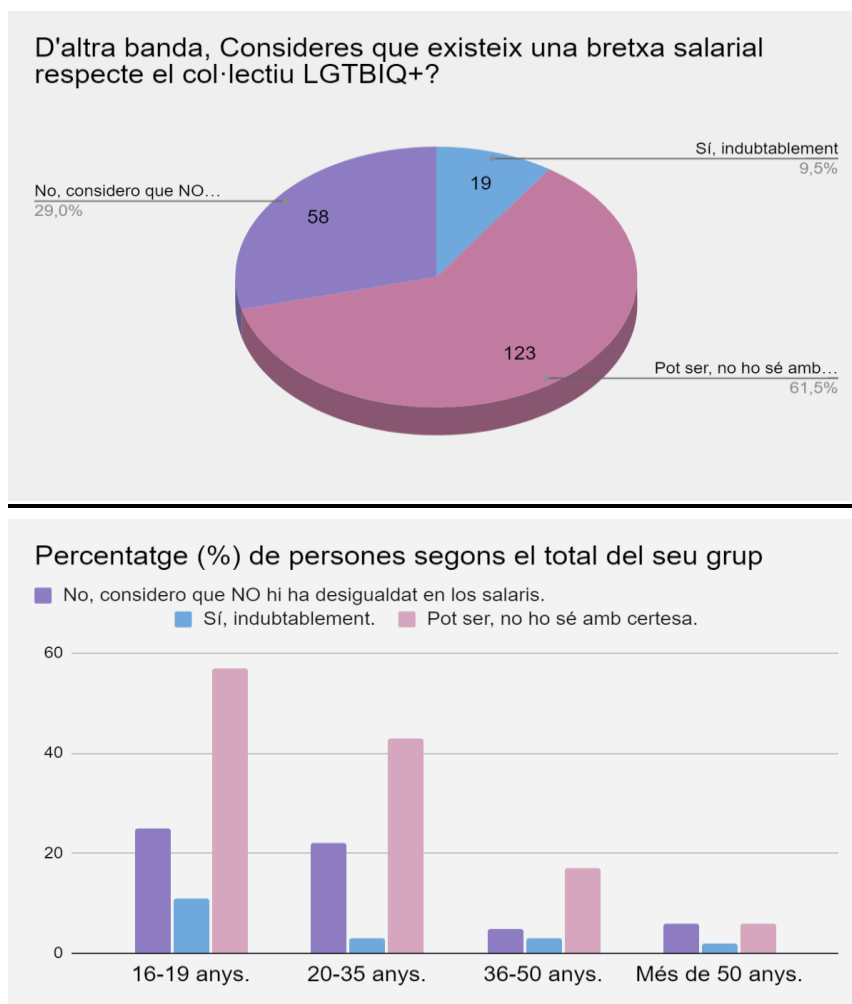
Respecte al gràfic del percentatge de persones segons el total del seu grup, tornem a veure la mateixa tendència que porten els darrers gràfics. En el grup de les persones més joves enquestades guanya l'opció "Pot ser, no ho sé amb certesa" seguit de "Sí, indubtablement" i "No, considero que tothom té les mateixes oportunitats", igual que la resta de grups d'edat considerats. Convé ressaltar que en el grup de persones enquestades entre trenta-sis anys i cinquanta sorgeix un canvi, ja que les opcions "Sí, indubtablement" i "Pot ser, no ho sé amb certesa" tenen xifres exactament iguals.



Aquest fet es pot justificar, pel fet que, la gran majoria de persones d'aquest grup fa diversos anys que porten cotitzant que les persones joves encara no han arribat, i que, per tant, han pogut palpar aquest tipus de situació, o poden pensar que en segons quin treball aquest fet pot succeir.

**Vuitena pregunta:** D'altra banda, consideres que existeix una bretxa salarial respecte el col·lectiu LGTBIQ+?

- Sí, indubtablement.
- Pot ser, no ho sé amb certesa.
- No, considero que NO hi ha desigualtat en els salaris.



Aquesta qüestió, és a dir, sobre si existeix una bretxa salarial respecte el col·lectiu LGTBIQ+ i les persones que no pertanyen al col·lectiu, va molt lligada a l'anterior, i, per tant, les respostes poden variar, però no a gran escala.

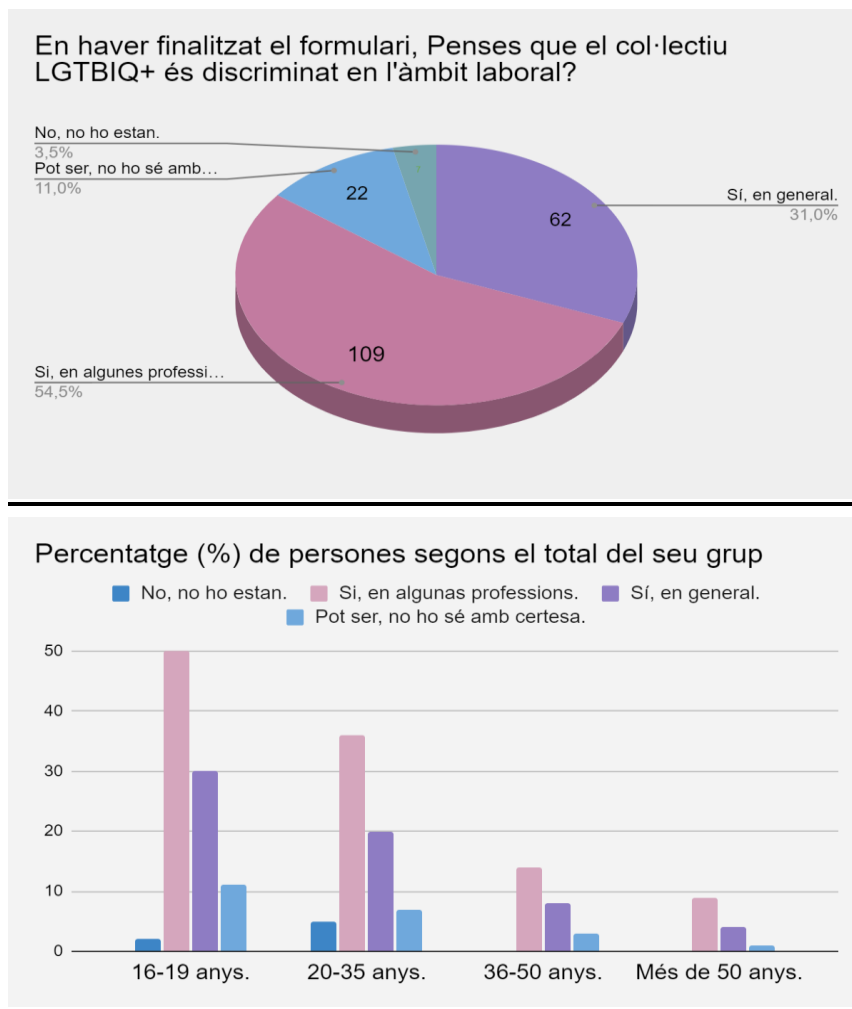
En primer lloc, trobem que la indecisió sobre si existeix la bretxa salarial o no es veu com l'opció més marcada amb un 61,5%, doncs, més de la meitat de les persones enquestades. Seguidament, l'opció "No, considero que NO hi ha desigualtat en els salaris" és la segona més escollida amb un 29%, i per últim, l'opció "Sí indubtablement" rep el 9,5% de les respostes.

Parlant sobre el gràfic on es classifiquen les respostes segons l'edat de les persones enquestades, podem veure que l'ordre esmentat es veu reflectit en tots els grups d'edat. Convé comentar que en el cas de les persones majors de cinquanta anys, hi ha dues opcions escollides en parts iguals, les quals són "No, considero que NO hi ha desigualtat en els salaris" i "Pot ser, no ho sé amb certesa". La justificació a què les dues respostes tinguin el mateix percentatge, l'atribuïm al fet que, com en altres preguntes de l'enquesta hem vist, els temes a tractar envers el col·lectiu LGTBIQ+ els trobem en les persones més joves, i, per tant, les noves generacions tenen una visió respecte a la discriminació LGTBIQ+ en l'àmbit laboral més fixa i empàtica que les persones més adultes no tenen.

A més, en els grups d'edat entre setze i dinou anys i entre vint i trenta-cinc anys examinem que la resposta "Sí indubtablement" respecte si existeix una bretxa salarial respecte les persones LGTBIQ+ i les persones que no pertanyen al col·lectiu és molt més escollida que en els dos grups restants, i, per tant, arribem a la conclusió que les generacions i edats de les persones condicionen la resposta a la pregunta, ja que actualment els més joves prenen més consciència i són educats amb diversitat sexual i de gènere.

**Novena pregunta:** En haver finalitzat el formulari, penses que el col·lectiu LGTBIQ+ és discriminat en l'àmbit laboral?

- Sí, en general.
- Sí en algunes professions.
- Pot ser, no ho sé amb certesa.
- No, no ho estan.



Per a finalitzar les qüestions on s'escull una opció trobem aquesta pregunta, la qual és pràcticament igual que la segona qüestió ("Des de la teva perspectiva, creus que existeix discriminació cap al col·lectiu LGTBIQ+ en el lloc de treball?") per així comparar els resultats i analitzar si algunes de les persones enquestades han rectificat la seva consideració sobre si existeix o no discriminació cap al col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral després d'haver respost el formulari.

Cal afegir que per a diversificar, i també per a concretar les respostes, s'ha afegit dues noves caselles, les quals diuen "Sí, en general" i "Sí, en algunes professions". Aquesta última casella és la que rep el nombre més gran de respostes, en total 109 respostes (54,5%), seguit de "Sí, en general" on 62 (31%) persones han marcat aquesta opció. D'altra banda, l'11% de les persones enquestades encara tenen el dubte sobre si el col·lectiu és discriminat ("Pot ser, no ho sé amb certesa"), a diferència del 3,5% de les persones enquestades, les quals marquen "No, no ho estan" i que, per tant, consideren que el col·lectiu LGTBIQ+ completament no pateix discriminació en el lloc de treball.

Tenint en compte el gràfic on s'agrupen les respostes segons l'edat que van marcar les persones enquestades abans de començar l'enquesta, podem experimentar que en dos grups d'edat l'opció "No, no ho estan" (a referència a si el col·lectiu és discriminat laboralment) no s'ha escollit en cap moment, aquests grups són persones entre trenta-sis i cinquanta anys, i majors de cinquanta anys. D'altra banda, el grup de persones entre setze i dinou anys, el qual han respost 92 persones, l'opció esmentada anteriorment ha sigut gens escollida.

Aquest cas, com en preguntes anteriors, el relacionem que les noves generacions que s'insereixen al treball estan més lligades a una educació basada en la diversitat sexual i de gènere, i que, per tant, prenen més consciència que els grups adults.

Ara bé, comparant els resultats d'aquesta pregunta amb la qual es formula al principi del formulari, trobem un canvi en les respostes. En altres paraules, moltes persones han rectificat la seva posició respecte a la discriminació LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, i al final de l'enquesta han marcat una altra opció que no van marcar a la segona pregunta.

Aquest fet, el trobem en el contrast de respostes, les quals a la segona pregunta respecte si existeix discriminació cap al col·lectiu LGTBIQ+ en el treball, les dades van ser les següents:

- *Sí indubtablement* → **52,5%**
- *Pot ser, no ho sé amb certesa* → 40,5%
- *No, no existeix discriminació* → 7%

En l'última pregunta de l'enquesta, sobre si el col·lectiu LGTBIQ+ és discriminat en l'espai laboral, les respostes van ser les següents:

- *Sí, en general* → **31%**
- *Sí, en algunes professions* → **54,5%**
- *Pot ser, no ho sé amb certesa* → 11%
- *No, no ho estan* → 3,5%

Així doncs, contemplant les dues respostes, la del principi i la del final, observem un canvi, ja que la segona pregunta del formulari només van afirmar que existia discriminació cap al col·lectiu LGTBIQ+ el 52,5% de les persones enquestades, mentre que, a l'última pregunta, el 85,5% de les respostes afirmen que el col·lectiu LGTBIQ+ és discriminat en la bombolla laboral (dins d'aquest 85,5%, el 54,5% considera que només en algunes professions).

Com a conclusió, podem extreure que el canvi de pensament de les persones enquestades s'ha produït al llarg d'anar responnent les preguntes, on molta de la gent que ha respost el formulari, ha rectificat i finalment ha acabat coincidint amb el fet que la discriminació cap a les persones LGTBIQ+ sí que existeix.

**Desena pregunta (resposta oberta): Què creus que es podria fer per a erradicar la LGTBIQ+fòbia en l'àmbit laboral?**

Per enllestir el formulari, s'ha formulat aquesta pregunta oberta de caràcter voluntari per a que les persones enquestades expliquin que es podria fer per a erradicar la LGTBIQ+fòbia en el treball.

La majoria de persones que han respost a la pregunta, creuen que la millor manera d'erradicar la discriminació a les persones LGTBIQ+ en el treball és mitjançant la modificació de la legislació i creant reformes integrals per a que la feina sigui un espai segur per al col·lectiu. Així doncs, també pensen que les iniciatives d'informar i educar el personal, executar activitats conjuntes, proves pilot, i promoure denúncies anònimes serviran per a eliminar la LGTBIQ+fòbia laboral.

D'altra banda, hi ha un grup nombrós de persones enquestades que pensen que s'ha de modificar l'educació que reben les noves generacions en els centres educatius. Pensen que mitjançant xerrades i l'educació sexual obligatòria es podrà posar fi a la discriminació LGTBIQ+ en el treball en un futur, quan aquestes noves generacions s'adhereixin en l'espai de la feina. A més, aquí trobem suggeriments de realitzar anuncis a la televisió on surtin famílies formades per persones homosexuals, per així normalitzar el col·lectiu i fer desaparèixer l'estigma. Convé ressaltar que aquesta última proposta s'ha vist reflectida en les entrevistes amb empreses, específicament amb Bayer, i també en el progrés del marc teòric.

Per un altre costat, també hi ha la consideració per part d'un grup de persones que no hi ha res a fer per a erradicar-lo actualment, ja que depèn directament de les persones que participen en la selecció de personal, i perquè consideren que no es pot canviar les ments de les persones.

Abans de donar per acabat el qüestionari, cal remarcar que les respostes varien segons l'edat, igual que hem vist al llarg de les qüestions del formulari. Així doncs, els més joves pensen que encara hi ha un llarg camí per recórrer, i que s'ha de començar a educar amb diversitat des de ben petits per a que no hi hagi situacions de discriminació en un futur. D'altra banda, grups més adults consideren que s'ha de canviar la manera en la qual l'empresa enfoca la diversitat sexual, i s'ha de formar amb diversitat als treballadors, ja que la majoria de casos de discriminació LGTBIQ+ en el treball succeeixen entre treballadors i no per part dels caps de l'empresa.

## 3. Consideracions finals

### 3.1 Perspectiva de futur i projectes de visibilització

Per a posar fi a aquest treball, sembla adient fer una mirada cap al futur, i buscar solucions per a posar fi a la discriminació LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, i amb això, millorar les condicions laborals de les persones pertanyents al col·lectiu.

Al llarg de l'enquesta realitzada per observar la visió de la població envers les persones LGTBIQ+ en el treball, hem pogut veure que la base per a terminar amb qualsevol discriminació és l'educació, ja que una part que conforma la majoria de casos de discriminació provenen de la ignorància, desconeixement i intolerància. Per tant, l'adaptació, en un futur, d'una educació enfocada en la diversitat sexual i de gènere pot evitar futurs casos de discriminació LGTBIQ+ en diversos espais, un d'ells, el laboral.

D'altra banda, considero una gran iniciativa la modificació de la legislació i la creació de lleis que protegeixin al treballador LGTBIQ+ per a convertir l'àmbit laboral en un espai segur i tolerant per a tothom. Igual que la creació de plans d'igualtat i normes internes en empreses multinacionals, en les quals els canals de comunicació interns s'amplien, i és més difícil promulgar les bones pràctiques.

Deixant de costat aquestes dues grans propostes, he observat que tothom s'hauria de qüestionar l'actitud i el comportament envers les persones LGTBIQ+ en el treball, com per exemple fer bromes i burles utilitzant expressions LGTBIQ+fòbiques com a referent. Molts d'aquests els fem sense adonar-nos, ja que gran part de la societat ha crescut en un àmbit poc tolerable en el caire LGTBIQ+, i no som conscients realment de la repercussió que hi ha darrere, tant personalment com professionalment, per tant, hem d'estar oberts a canviar i admetre que ens equivoquem. Una manera per a evitar aquest succés, seria per exemple rebre informació sobre les bones pràctiques LGTBIQ+ en la feina (sigui per les xarxes socials, o per altres mitjans que tinguin l'objectiu d'informar), per així parar atenció, racionar sobre l'explicat, i aplicar-lo en la nostra comunicació i a l'entorn.

A partir d'aquests fets, a més de no realitzar actes discriminatoris LGTBIQ+ en el treball i en altres àmbits, podem identificar també accions LGTBIQ+fòbiques, i, per tant, prendre accions i actuar en aquestes situacions. A gran escala també, podem adherir-nos a mobilitzacions per la lluita dels drets LGTBIQ+ en el mercat laboral.

Per una altra banda, respecte a les institucions municipals i provincials, com a projecte de futur es podria aplicar programes i serveis de promoció econòmica i d'ocupació que incloguin la gestió de la diversitat, com per exemple els projectes de contractes

d'ocupació que van dirigits únicament al col·lectiu LGTBIQ+ amb motiu de combatre la dificultat que té a l'hora d'accedir al mercat laboral. A més, podem incloure la formació del personal municipal basada en diversitat sexual i de gènere, per així poder assegurar l'atenció adaptada a la diversitat en termes de codis lingüístics i culturals.

Pel que fa a la gestió de diversitat a les empreses, com a futur projecte per a aplicar en les organitzacions empresarials, podem establir codis de gestió de la diversitat, els quals formarien part de la competència del departament de recursos humans. Aquests codis serviran per a regular el comportament i pràctiques de l'empresa que aplica a l'hora de contractar al personal, en la promoció interna i de no discriminació. Cal ressaltar que la plantilla haurà de ser formada en termes de diversitat i polítiques d'igualtat, i que com a recomanació les empreses haurien d'establir normes i regles per a fomentar l'ús d'un llenguatge no discriminatori i que acabin amb les pràctiques que donen peu a un acte de discriminació laboral LGTBIQ+ a l'empresa.

### 3.2 Conclusions del treball

Com heu pogut observar al llarg del treball, la relació amb l'objectiu principal i la primera hipòtesi contemplada a la recerca (*"El col·lectiu LGTBIQ+ és discriminat en l'espai laboral en termes d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere"*) considerem que avui dia el col·lectiu pateix discriminació en el treball per motius d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i molts d'ells tenen vetada l'entrada al mercat laboral, i d'altres són motiu d'acomiadament al treballador LGTBIQ+ (com hem pogut veure al Testimoni nº1). Així doncs, la primera hipòtesi, malauradament, és certa en tots els seus aspectes.

Continuant en les hipòtesis proposades al principi de la investigació, envers la segona (*"El col·lectiu LGTBIQ+ no té el mateix tracte i oportunitats en l'espai laboral que la resta de persones que no pertanyen al col·lectiu"*) també es compleix degut a la informació recollida dels testimonis que van patir LGTBIQ+fòbia en el treball, on un d'ells va ser acomiadat quan va expressar la seva orientació sexual, la qual pertany al col·lectiu LGTBIQ+.

Respecte a la tercera hipòtesi després d'haver realitzat l'enquesta dirigida a la població, on en una pregunta qüestionava quin és el grup més discriminat dins del col·lectiu LGTBIQ+, podem afirmar la següent hipòtesi: *"Dins del col·lectiu LGTBIQ+, les persones Trans són les més discriminades"*

Aquesta conjuntura discriminatòria que impossibilita l'estada del col·lectiu LGTBIQ+ marca un abans i un després crucial, ja que després d'examinar la seva situació es poden prendre mesures que reverteixin la situació, com les esmentades anteriorment.



Així doncs, tenint en compte les meves hipòtesis al principi i responent les qüestions que em vaig plantejar a l'inici de la recerca, he arribat a les següents conclusions:

- Respecte a la legislació, després de consultar-ne l'opinió de la població, empreses i sindicats, podem extreure que a actualment no és suficient per a protegir les persones LGTBIQ+ en el treball, i que cal modificar-la, ja que el col·lectiu LGTBIQ+ íntegrament té un major grau de dificultat a l'hora d'entrar en el mercat laboral, especialment, el col·lectiu Trans.
- Convé ressaltar que trobem casos on la discriminació ha sigut executada per part dels dirigents i caps de l'organisme empresarial, però, hi ha d'altres on la discriminació ha sigut provocada per algun treballador. A més, en aquest últim cas trobem que l'empresa on està contractat té diversos plans i legislació pròpia, però que no arriba al coneixement dels treballadors degut a l'ampli canal de comunicació (parlem d'empreses grans). Així doncs, hi ha un percentatge d'empreses que apliquen i formalitzen recursos i polítiques enfocades en la diversitat sexual i de gènere, però que no arriba a entrar en pràctica per part dels treballadors, i viceversa.
- Avui dia, també hi ha un percentatge d'empreses, cada cop més petit, que aprofita la lluita de la igualtat LGTBIQ+ en el treball per a donar una bona imatge respecte a la Responsabilitat Social Corporativa (RSC) i davant els clients. Aquestes empreses, doncs, es mostren aliades de la lluita per a la igualtat del col·lectiu en el treball per a donar una bona imatge, però no ofereixen cap mesura dins del seu organisme empresarial per a erradicar la situació de discriminació que pateixen les persones LGTBIQ+ en el seu lloc de treball.
- D'una altra banda, la població, com ja hem pogut observar al qüestionari aplicat als ciutadans i ciutadanes, podem sintetitzar que la majoria de persones enquestades tenen la percepció que existeix LGTBIQ+fòbia actualment a l'àmbit de la feina, fet que coincideix amb les entrevistes establertes i amb el Pla Municipal per la Diversitat Sexual i de Gènere de l'Ajuntament de Cornellà, el qual ha sigut redactat amb motiu de combatre la LGTBIQ+fòbia a Cornellà de Llobregat en tots els espais, un d'ells l'àmbit laboral.
- Fent una mirada al passat i amb les consideracions de diverses entrevistes, podem considerar que hi ha hagut un progrés i millora de la posició de les persones LGTBIQ+ en la bombolla laboral, però, que encara queda camí per recórrer.
- Actualment, hi ha un nombrós percentatge de persones LGTBIQ+ que, per por a ser acomiadats o jutjats al lloc de feina, no expressen la seva identitat de

gènere, orientació sexual o expressió de gènere. Això també s'enllaça amb el sostre de vidre, el qual dificulta a les persones LGTBIQ+ a obtenir un càrrec alt en el treball, les quals prefereixen amagar-se per a no tenir dificultats en la feina.

- En especial, el col·lectiu Trans és el grup més discriminat, degut al seu difícil procés de transició, i en alguns dels casos, de reassignació de sexe. A més, les dones Trans són més discriminades que els homes Trans, degut a la desigualtat de gènere.

Respecte a la metodologia, es partia des d'un inici ambiciós, en el qual es volia entrevistar a grans empreses i mostrar els quatre factors que determinaven la situació de les persones LGTBIQ+ en el treball. Així doncs, s'han assolit els objectius principals i secundaris esmentats anteriorment, per tant, la metodologia aplicada ha sigut fructífera. Cal esmentar que al transcurs de l'estudi pràctic vaig afrontar diversos obstacles que impedia en certs aspectes assolir el propòsit principal amb èxit, com per exemple, els rebutjos d'entrevistes per part de les empreses i de testimonis, pel fet que no volien mostrar-se com a públics en una investigació d'aquest caire.

Un cop finalitzat el Treball de Recerca, la meua investigació encara podia anar més enllà, i prosseguir-la en un estudi professional i que arribés a aplicar-se en organismes públics, com l'Ajuntament de Cornellà de Llobregat o en algunes empreses, com a model i perfecció dels models de plans de diversitat sexual i de gènere en l'àmbit laboral.

Per a donar per finalitzat el meu Treball de Recerca, volia esmentar que, acadèmicament he adquirit molts coneixements, particularment respecte a tot el que envolta al col·lectiu LGTBIQ+ en el treball, però també he introduït al meu coneixement noves tècniques i mètodes que han sigut fruit de la investigació, els quals es podran aplicar a futurs treballs i anàlisis tècnics. Per una altra part, aquesta investigació té molt empeny personal, en el qual he pogut sentir el treball i la seva aplicació pràctica, on sense cap dubte he arribat a emfatitzar amb els testimonis afectats, i he pogut veure l'aplicació de la meua investigació a la vida quotidiana. A més, aquest tema d'investigació és significatiu personalment, i la seva realització podrà ajudar a millorar la situació actual de les persones LGTBIQ+ en el treball i de les futures generacions que pertanyen al col·lectiu LGTBIQ+. Personalment, crec que és totalment imprescindible combatre contra la discriminació LGTBIQ+, especialment en l'àmbit laboral, per a aconseguir la igualtat completa d'oportunitats laborals entre totes les persones.

## 4. Bibliografia/Webgrafia

### **Bibliografia**

Boixadós, Adela; de la Rosa, Ricardo; Casas Joan. En clau de futur: recursos jurídics i socials per a persones madures LGTBI+. Barcelona: Fundació Enllaç, 2018-2019. Extensió: 89 p. ISBN 9788409091188

Fluvià, Armand. El moviment gai a la clandestinitat del franquisme (1970-75), ISBN 8495346656

León Rodríguez, M. Elena. Breve historia de los conceptos de sexo y género . Rev. Filosofía Univ. Costa Rica.,138. 2015, pp.39-47.

Mira Nouselles, Alberto. *De Sodoma a Chueca. Una historia cultural de la homosexualidad en España en el siglo XX*. Madrid: Egales, 2004. Extensió: 636 p.

Raffe Micaela; Cardemil, Enrique. Diversidad, Inclusión y Trabajo: Percepción de los y las trabajadores/as sobre la inclusión del colectivo LGBT dentro de su lugar de trabajo. 2020. Extensió: 90 p.

Riley, Linda. *Historia del movimiento LGTBIQ+*. Traducció: Rosa Cano Camarasa. Primera Edició en llengua Castellana 2021. Barcelona: Blume [2021] Extensió: 127 p. ISBN 9788418459313

### **Webgrafia**

Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales Intersexuales y más. (2022). *España baja al puesto 11º en el ranking de derechos LGTBI+ de ILGA Europa*. [8 de Febrer de 2022]. Disponible a: <https://felgtb.org/blog/2022/05/12/espana-baja-al-puesto-10o-en-el-ranking-de-derechos-lgtbi-de-ilga-europa/>

Sánchez Rupérez, M. [Mónica]. (2017). *Els drets humans de les persones del col·lectiu LGBT: Mecanismes de promoció, protecció i garantia*. [Treball de final de grau]. Universitat Autònoma de Barcelona, Facultat de Dret. [10 de Febrer de 2022] Disponible a: <https://core.ac.uk/download/pdf/132091544.pdf>

Killerman, Sam. "The GenderBread person" [en línia]. 2011 [16 de Febrer de 2022]. Disponible a: <https://www.genderbread.org/>

Parés Martin, Laura, Bonet García, Inés; Surt. Fundació Dones, amb la col·laboració de l'Ajuntament de Cornellà de Llobregat. *Pla local per a la Diversitat Sexual i de Gènere (2020-2025)*. Maig, 2020. 114 p. [22 de Març de 2022]

Disponible a:

[https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/LGBTI/Servei\\_Atencio\\_Integral/Arxius/Pla\\_local\\_Cornella.pdf](https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/LGBTI/Servei_Atencio_Integral/Arxius/Pla_local_Cornella.pdf)

DeColors-Cornellà Ciutat Diversa. Ajuntament de Cornellà de Llobregat. Xarxa SAI. *Diversitat Sexual i de Gènere, Guia d'informació i recursos*. [en línia] [15 d'Abril de 2022] Disponible a:

[https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/LGBTI/Servei\\_Atencio\\_Integral/guia-de-colors-cornella.pdf](https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/LGBTI/Servei_Atencio_Integral/guia-de-colors-cornella.pdf)

Espanya, Llei 16/1970, de 4 d'agost de Creació de l'Estat Espanyol. *Boletín Oficial del Estado*, 6 d'agost de 1970, núm 187, p.7. [27 d'Abril de 2022]

Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1970-854>

Espanya, Decret 3096/1973, de 14 de setembre, pel qual es publica el Codi Penal, text refós conforme la Llei 44/1971. *Boletín Oficial del Estado*, de 12 de desembre de 1973, núm 297, p.15. [27 d'Abril de 2022].

Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1973-1715>

Espanya, Article 14 - Igualtat i prohibició de discriminació, Drets Fonamentals.

*Constitución Española*. [30 d'Abril de 2022]

Disponible a:

<https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=14&tipo=2>

Confederación sindical de CCOO. Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de trabajo de CCOO. (Madrid, Juny de 2022). *Igualdad y Diversidad en los convenios colectivos*. [17 de Juny de 2022]. Disponible a:

<https://www.ccoo.es/f88dd8d800482702dae2da4ee09c9831000001.pdf>

La Vanguardia. (2019). *La bandera LGTBIQ+: orgullo y simbología*. [27 de Juny de 2022]. Disponible a: <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20190625/463013058183/bandera-gay-orgullo-simbologia.html>

Diario de Sevilla. (2021). *La nueva versión de la bandera LGTBI+: ¿Qué significan sus colores?* [27 de Juny de 2022]. Disponible a: [https://www.diariodesevilla.es/sociedad/nueva-bandera-colectivo-LGTBI-significan-colores\\_0\\_1588942060.html](https://www.diariodesevilla.es/sociedad/nueva-bandera-colectivo-LGTBI-significan-colores_0_1588942060.html)

LEY 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. BOE, 065 de 16 de marzo de 2007. [27 de Juny de 2022] Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-5585>

Abad, T. [Toño], Gutiérrez, MG. [Marieta G.]. (Madrid, 2020). UGT, Área Confederal LGTBI. *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España*. 42 p. [31 de Juny de 2022]. Disponible a: [https://www.ugt.es/sites/default/files/resumen\\_ejecutivo1.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/resumen_ejecutivo1.pdf)

WRadio MX. (2021.) *¿Cuántas banderas hay del Orgullo LGBT+ y qué significa cada una?* [5 de Juliol de 2022]. Disponible a: [https://wradio.com.mx/radio/2021/06/16/sociedad/1623799066\\_384926.html](https://wradio.com.mx/radio/2021/06/16/sociedad/1623799066_384926.html)

Psicología- Onilne. (2021). *Qué es ser DEMISEXUAL: características y bandera*. [6 de Juliol de 2022]. Disponible a: <https://www.psicologia-online.com/que-es-ser-demisexual-caracteristicas-y-bandera-5516.html>

Homosensual. (2022). *Conoce el significado de las banderas LGBT+*. [6 de Juliol de 2022]. Disponible a: <https://www.homosensual.com/lgbt/diversidad/conoce-el-significado-de-las-banderas-lgbt>

Catalunya. Preàmbul Llei 11/2014 de 10 d'octubre del Departament de Presidència i de la Direcció General d'igualtat [12 de Juliol de 2022]  
Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=672704&traceability=01>

Fundación Seres. *Buenas prácticas en Diversidad LGBTI* [en línia]. Madrid, 2019.18 p. [12 de Juliol de 2022]. Disponible a:

[http://www.fundacionseres.org/Repositorio%20Archivos/Informe-LGBT\\_ES\\_08.pdf](http://www.fundacionseres.org/Repositorio%20Archivos/Informe-LGBT_ES_08.pdf)

Catalunya. Llei 11/2014 de 10 d'octubre de creació del *Departament de la Presidència i de la Direcció general d'Igualtat*, 17 d'octubre de 2014, núm. 6730, p.22. [12 de Juliol de 2022]

Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=672704&traceability=01>

Generalitat de Catalunya & Departament de Treball, Afers socials i Famílies. (2020, Novembre). Guia pràctica per a la xarxa SAI LGBTI de Catalunya: Gestió de denúncies. [13 de Juliol de 2022]

Disponible a:

[https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/LGBTI/publicacions/Guia-practica-LGBTI/Guia\\_LGTBI.PDF](https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/LGBTI/publicacions/Guia-practica-LGBTI/Guia_LGTBI.PDF)

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no Discriminación. *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Autoría: Imop Insights. Equipo investigador dirigido por Concha Gabriel y coordinado por Diego Herranz. Madrid, 2017. 74 p. [21 de Juliol de 2022]

Disponible a:

<https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>

La Sexta. (2019). *LGTBIQ+: el significado de las siglas con las que se identifica el colectivo*. [26 de Juliol de 2022]. Disponible a:

[https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/orgullo-lgtbi/lgtbiq-esto-es-lo-que-significa-cada-una-de-las-siglas-con-las-que-se-identifica-el-colectivo-video\\_201906265d13ea8d0cf2ee729a408fb1.html](https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/orgullo-lgtbi/lgtbiq-esto-es-lo-que-significa-cada-una-de-las-siglas-con-las-que-se-identifica-el-colectivo-video_201906265d13ea8d0cf2ee729a408fb1.html)

La Vanguardia. (2019). *Así nació el movimiento LGTBIQ+*. [27 de Juliol de 2022].

Disponible a: <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20190626/463020680357/stonewall-asi-nacio-movimiento-lgtbi.html>

La Vanguardia. (2021). *Día del orgullo: ¿Qué significan las siglas LGBTIQ+?*. [27 de Juliol de 2022]. Disponible a: <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20190627/463124839887/que-significan-siglas-lgbtiq.html>

Lambda legal. (2019). *Los derechos de las personas trans en el lugar de empleo*. [28 de Juliol de 2022]. Disponible a: <https://www.lambdalegal.org/es/know-your-rights/article/trans-los-derechos>

Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales Intersexuales y más. (2021). *Manual de Instrucciones - Las personas Trans y su relación con el sistema sanitario*. [28 de Juliol de 2022]. Disponible a: <https://felgtb.org/trans/>

Mercado Gurrola, Arturo; Dohm, Gisela; Otero, Eduardo. *Ser LGBTQ en el Trabajo. Experiencias de discriminación y acoso laboral en Argentina*. [en línia]. Buenos Aires, Argentina, 28 de Juny de 2019. [29 de Juliol de 2022]. Disponible a: [https://www.comunicarseweb.com/sites/default/files/encuesta\\_de\\_discriminacion\\_laboral\\_lgbti\\_por\\_nodos\\_2019.pdf](https://www.comunicarseweb.com/sites/default/files/encuesta_de_discriminacion_laboral_lgbti_por_nodos_2019.pdf)

BBC. (2019). *Stonewall, la histórica noche en que los gays se rebelaron en un bar de Nueva York y cambiaron millones de vidas*. [1 d'Agost de 2022]. Disponible a: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-48718688>

Fernández Herraiz, Marta. *Gestión de la diversidad LGTBI en la empresa. Guía de buenas prácticas*. Amb la Coordinació de la Direcció de Serveis a les Empreses de Barcelona Activa en col·laboració amb la Regidoria de Feminismes i LGTBI de l'ajuntament de Barcelona. Octubre 2019. 68 p. [9 d'Agost de 2022]

Disponible a:

[https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/260292/Guia\\_LGTBI\\_es.pdf/e7e19b7f-33b2-bd42-bf24-c957be513f0c?t=1602690553900](https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/260292/Guia_LGTBI_es.pdf/e7e19b7f-33b2-bd42-bf24-c957be513f0c?t=1602690553900)

QMayor Magazine. *DomusVi fomenta la inserción laboral de personas LGTBI en el SAD*. [23 d'Agost de 2022]. Disponible a: <https://www.qmayor.com/sociedad/lgtbi-3/>

Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales Intersexuales y más. (2021). *YES WE TRANS*. [23 d'Agost de 2022].

Disponible a: <https://felgtb.org/yeswetrans/>

Every. (2022). *Mercado Laboral LGBT en España: conoce las iniciativas para acabar con la desigualdad*. [24 d'Agost de 2022]. Disponible a:

<https://every.lgbt/mercado-laboral-lgbt/>

Pinilla, María. (2022). *La inserción laboral, una quimera para las personas Trans*. [25 d'Agost de 2022]

<https://ethic.es/2022/03/la-insercion-laboral-una-quimera-para-las-personas-trans/>

Azñons, Amanda; Cabezos, Francis; González, Francisco; García, Isidro; Ramos, Juana; Marín, M<sup>a</sup> José; Fernández, Mané. Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, FSC CCOO. *Personas trans en el ámbito laboral, guía para el proceso de transición*. [25 d'Agost de 2022]. Disponible a:

<https://fsc.ccoo.es/b31a184b61386d54d9c8b2e48953b5b8000050.pdf>

Servei d'Ocupació de Catalunya, Generalitat de Catalunya. *Programa Treball i Formació (SOC-TRFO ESAL CS)*. [26 d'Agost de 2022]. Disponible a:

[https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/detall/article/Treball\\_i\\_Formacio\\_Convocatoria\\_2021-00001](https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/detall/article/Treball_i_Formacio_Convocatoria_2021-00001)

European Union Agency For Fundamental Rights. *LGTBI Survey Data Explorer- Trans People* <https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer> [27 d'Agost de 2022]

Rodríguez, Ashley. RockContent. *¿Qué es el Rainbow Washing? Y por qué debes evitarlo durante el Mes del Orgullo*. [30 d'Agost de 2022]. Recuperat de:

<https://rockcontent.com/es/blog/que-es-el-rainbow-washing/>

Vicho León, Elizabeth. *Cómo evitar el Rainbow Washing en el mes del Orgullo*. [30 d'Agost de 2022]. Recuperat de: [https://business.trustedshops.es/blog/mes-orgullo-evita-rainbow-](https://business.trustedshops.es/blog/mes-orgullo-evita-rainbow-washing#:~:text=Se%20entiende%20por%20rainbow%20washing,lanzar%20campa%C3%B1as%20con%20productos%20coloridos)

[washing#:~:text=Se%20entiende%20por%20rainbow%20washing,lanzar%20campa%C3%B1as%20con%20productos%20coloridos](https://business.trustedshops.es/blog/mes-orgullo-evita-rainbow-washing#:~:text=Se%20entiende%20por%20rainbow%20washing,lanzar%20campa%C3%B1as%20con%20productos%20coloridos).

#### 4.1 Relació de figures

Figura portada: Siberianart. *Desfilada de l'orgull LGBT*. [il·lustració]. Recuperada de:

[https://www.freepik.es/vector-premium/defile-orgullo-lgbt-vector-ilustracion-isometrica-personas-sosteniendo-bandera-arco-iris-marcha-orgullo-evento-oftes\\_23319145.htm](https://www.freepik.es/vector-premium/defile-orgullo-lgbt-vector-ilustracion-isometrica-personas-sosteniendo-bandera-arco-iris-marcha-orgullo-evento-oftes_23319145.htm)

Figura 1: Davies, D. [Diana]. (1969) *Bar Stonewall Inn en l'any 1969* [imatge].

Recuperada de:

<https://www.lofficielmexico.com/pop-culture/historia-stonewall-inn-dia-orgullo-lgbtq>



Figura 2: Fink, L. [Leonard]. (1969) *Primera manifestació per l'alliberació sexual, després dels altercats de Stonewall*. [imatge]. Recuperada de: <https://elcomercio.pe/mundo/actualidad/lgtb-stonewall-chispa-dio-origen-dia-orgullo-28-junio-noticia-531457-noticia/>

Figura 3: Killerman, S. [Sam]. (2017). *La galeta del gènere (The Genderbread person)*. [imatge]. Recuperada de: <https://www.genderbread.org/resource/genderbread-person-v4-0>

Figura 4 :VB, A. [Aina]. (2020). *Diverses persones amb identitats de gènere diferents* [imatge]. Recuperada de: <https://www.psicologia-online.com/identidad-de-genero-que-es-y-como-se-construye-4896.html>

Figura 5: Lebrato, D. [Daniel]. *Símbol representatiu del Tercer gènere* [imatge]. Recuperada de: <https://daniellebrato.com/2015/09/23/el-tercer-genero/>

Figura 6: Dos Díaz, A. [Alex]. (2021). *Persona amb aparença andrògina amb diferents banderes d'identitats (des de dalt a l'esquerra : gènere fluid, no binària i transgènere; a la dreta: genderqueer, intersexual i agènere)*. [imatge]. Recuperada de: <https://www.verywellmind.com/glossary-of-must-know-gender-identity-terms-5186274>

Figura 7: Dos Díaz, A. [Alex]. (2021) *Persona amb aparença femenina amb diferents banderes d'identitats (des de dalt al mig: pansexual; a l'esquerra: asexual, bisexual; a la dreta: polisexual i lesbiana)* [imatge]. Recuperada de: <https://www.verywellmind.com/glossary-of-must-know-sexual-identity-terms-5186275>

Figura 8: Castillo, M. [María José]. (2021) *Ninots explicant l'Asexualitat i l'Arromanticisme*. [il·lustració]. Recuperada de: <https://www.togayther.es/noticias/educacion/el-espectro-arromantico/>

Figura 9: *Tapa de la "Ley de Vagos y maleantes", en català: "Llei de Ganduls i Delinqüents"* [imatge]. Recuperada de: <https://lucenadigital.com/opinion-lucena/ley-de-vagos-y-maleantes-por-antonio-sanchez-villatoro>

Figura 10: Portada de "La Ley de peligrosidad y rehabilitación social", en català com "Llei de perillositat i rehabilitació social. [imatge]. Recuperada de: [https://www.uniliber.com/ficha/circulares-relacionadas-con-la-ley-de-peligrosidad-y-rehabilitacion-social-ley-de-peligrosidad-y-rehabilitacion-social-de-4-de-agosto-de-1970-y-reglamento-para-su-aplicacion-de-13-de-mayo-de-1971\\_93384254/](https://www.uniliber.com/ficha/circulares-relacionadas-con-la-ley-de-peligrosidad-y-rehabilitacion-social-ley-de-peligrosidad-y-rehabilitacion-social-de-4-de-agosto-de-1970-y-reglamento-para-su-aplicacion-de-13-de-mayo-de-1971_93384254/)

Figura 11: *Primera manifestació d'alliberament homosexual a Barcelona (FAGC)* [imatge]. Recuperada de: <https://www.elplural.com/sociedad/el-franquismo-contra->

[los-homosexuales-represion-carcel-manicomios-destierros-electroshocks\\_219929102](#)

Figura 12: *Primera pàgina de la Constitució Espanyola (1978)* [imatge]. Recuperada de:

[https://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n\\_espa%C3%B1ola\\_de\\_1978#/media/Archivo:Constituci%C3%B3n\\_Espa%C3%B1ola\\_de\\_1978.JPG](https://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n_espa%C3%B1ola_de_1978#/media/Archivo:Constituci%C3%B3n_Espa%C3%B1ola_de_1978.JPG)

Figura 13: *Bandera del col·lectiu Transsexual* [imatge]. Recuperada de:

[https://aminoapps.com/c/lgbtiqa/page/blog/cual-es-el-significado-de-la-bandera-trans/xpwN\\_J75S2uWLaWa5dwB7PWolG713YmPGaa](https://aminoapps.com/c/lgbtiqa/page/blog/cual-es-el-significado-de-la-bandera-trans/xpwN_J75S2uWLaWa5dwB7PWolG713YmPGaa)

Figura 14: *Ple de 26 d'Abril de 2005 al Congrés dels Diputats, votació respecte a la Llei que permet el matrimoni entre homosexuals i l'adopció per part de matrimonis homosexuals.*[imatge]. Recuperada de:

<https://www.elmundo.es/elmundo/2005/06/30/espana/1120094708.html>

Figura 15: *Logo oficial d'Ilga* [imatge]. Recuperada de:

<https://worldconference.ilga.org/es/politica-de-cancelacion>

Figura 16: *Gràfics sobre la classificació d'Espanya respecte a els drets del col·lectiu LGTBIQ+* [imatge]. Recuperada de:

<https://www.dosmanzanas.com/2022/05/clasificacion-anual-sobre-derechos-lgtbi-en-europa-la-paralisis-parlamentaria-de-las-leyes-lgtbi-y-trans-hace-que-espana-siga-bajando-ahora-a-la-11a-posicion.html>

Figura 17: Baker, G. [Gilbert]. (1978). *Primer disseny de la bandera del col·lectiu LGTBIQ+* [imatge]. Recuperada de: <https://equalitymaine.org/history-pride-flags>

Figura 18: *2a modificació de la Bandera de l'Orgull LGTBIQ+*. [imatge]. Recuperada de: [https://ca.wikipedia.org/wiki/Fitxer:Gay\\_Pride\\_Flag.svg](https://ca.wikipedia.org/wiki/Fitxer:Gay_Pride_Flag.svg)

Figura 19: Quasar, D. [Daniel]. *Disseny de la bandera del col·lectiu LGTBIQ+ "Bandera del progrés"* [imatge]. Recuperada de: <https://www.them.us/story/progress-pride-flag-intersex-inclusive-makeover>

Figura 20: *Logo UGT en celebració de l'Orgull LGTBIQ+*. [Imatge]. Recuperada de: <https://www.ugtaragon.es/es-el-momento-de-una-ley-lgtbi-de-ambito-estatal>

Figura 21: *Institut públic a Escòcia, on s'inclou l'educació LGTBIQ+ als currículums de les escoles.* [Imatge]. Recuperada de: <https://every.lgbt/escocia-es-el-primer-pais-con-educacion-lgbt/>

Figura 22: *Variables a controlar per la RSC.* [Imatge]. Recuperada de: <https://www.ecostas.com/es/planeta-personas-empresa>

Figura 23: *Logo REDI, organització LGTBIQ+ que es troba a diverses empreses.* [Imatge]. Recuperada de: <https://www.redi-lgbti.org/>

Figura 24: *Dies de celebració/reivindicació del col·lectiu LGTBIQ+.* [Imatge]. Recuperada de: <http://www.fundacionseres.org/Repositorio%20Archivos/Informe-LGBT ES 08.pdf>

Figura 25: *Agrupació BLEND (Bayer Resource for LGBT+ and Allies) de la farmacèutica Alemanya Bayer.* [Imatge]. Recuperada de: <https://twitter.com/bayerenmexico/status/1134912818300555270>

Figura 26: *Lanyard repartit en el mes de l'Orgull a l'empresa Bayer.* [Imatge]. Elaboració pròpia [regal de l'entrevista realitzada amb Albert Catarina, coordinador de BLEND Espanya (situat a Sant Joan Despí)].

Figura 27: *Missatge inclusiu de Citroën pel Dia Mundial del Càncer de Mama.* [Imatge]. Recuperat de: <https://letsrebold.com/es/blog/marcas-y-lenguaje-inclusivo/>

Figura 28: *Campanya inclusiva de l'empresa Zalando a l'estiu del 2021.* [Imatge]. Recuperat de: <https://www.elpublicista.es/anunciantes/zalando-elige-famosos-trans-para-dar-voz-colectivo-nueva-campana>

Figura 29: *La diversitat present al treball.* [Imatge]. Recuperada de: <https://www.ie.edu/values/diversity/lgbt/>

Figura 30: *Exemple formulari on no es visibilitza la branca no-binària.* [Imatge]. Recuperada de: <https://twitter.com/daniriboy/status/1163922664123260928?lang=eu>

Figura 31: *El col·lectiu LGTBIQ+ present en el treball.* [Imatge]. Recuperada de: <https://www.taketheleadwomen.com/blog/matter-of-pride-lgbtq-fairness-at-work-is-good-business>

Figura 32: *Oferta de Treball de la Fundació Serveis Socials del Montsià i de l'empresa de Fussmont.* Proporcionada per: Servei d'Atenció Integral (SAI+) Cornellà de Llobregat-DeColors. Elaboració pròpia

Figura 33: *Oferta de feina vinculada al Programa de Formació i Treball SOC-TRFO ESAL CS com a auxiliar d'acollida.* Proporcionada per Servei d'Atenció Integral (SAI+) Cornellà de Llobregat-DeColors. Elaboració Pròpia

Figura 34: *Logo d'empreses de caràcter internacional quan arriba el mes de l'Orgull.* [Imatge]. Recuperada de: <https://forbes.co/2020/06/25/negocios/15-empresas-que-estan-vistiendo-sus-logos-con-el-arcoiris-de-pride-2020/>

Figura 35: *Dissenys de roba de l'empresa Nike per al mes de l'Orgull.* [Imatge]. Recuperada de: <https://www.teamlewis.com/es/revista/marcas-dia-orgullo-gay/>

Figures 36 i: *Siemens Cornellà de Llobregat amb la bandera del col·lectiu LGTBIQ+ amb motiu del mes de l'Orgull.* [Imatge]. Elaboració pròpia.

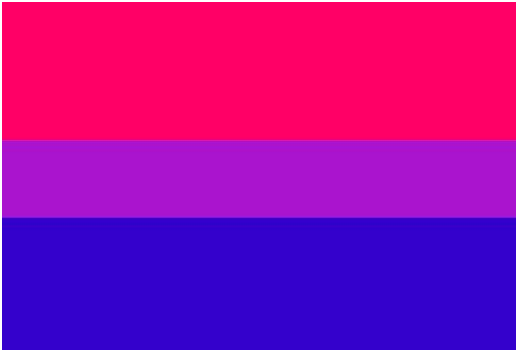



Figura 37: *Evolució del pressupost de les polítiques d'igualtat LGTBI.* Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Cornellà de Llobregat.

Figures 38 i 39: *Imatges mitjans de comunicació informant la situació de discriminació del testimoni número dos.* Elaboració pròpia.

Figura 40: *Regals de Bayer AG-BLEND amb motiu de l'entrevista.* Elaboració pròpia

## 5. Annexos

### 5.1 Glossari banderes col·lectiu LGTBIQ+




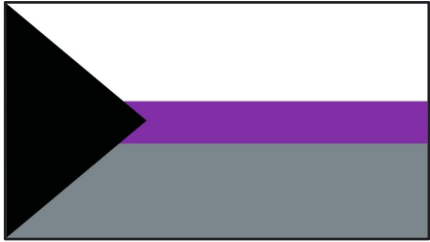
 <p style="text-align: center;"><b><i>Bandera de l'orgull bisexual</i></b></p>	 <p style="text-align: center;"><b><i>Bandera de l'orgull lèsbic</i></b></p>
<p>Michael Page va dissenyar aquesta bandera amb l'objectiu de ser solidari amb el col·lectiu bisexual.</p> <p>El color rosa representa l'atracció sexual pel mateix sexe, el blau per a representar l'atracció sexual cap al sexe oposat, i el lila serveix com a símbol per representar l'atracció d'ambdós sexes.</p>	<p>La bandera que representa l'orgull lèsbic, va sorgir l'any 2010, amb la seva primera aparició al blog "The Lesbian Life".</p> <p>Cal destacar que la bandera original portava un petó a la cantonada superior esquerra, però finalment es va convertir en l'actual.</p> <p>En conjunt, els clors que conformen la bandera signifiquen la feminitat, independència i comunitat</p>
 <p style="text-align: center;"><b><i>Bandera de l'orgull gay</i></b></p>	 <p style="text-align: center;"><b><i>Bandera de l'orgull trans</i></b></p>
<p>El disseny de la bandera el va realitzar un home gay anònim, que proposava una bandera per als homes gays, ja que es va crear la bandera de l'orgull lèsbic.</p> <p>Els colors de dalt cap a baix signifiquen: comunitat, curació, diversió, expressió de gènere no normativa i homes trans, amor pur, fortalesa i diversitat.</p>	<p>En l'any 1999, l'activista trans Monica Helms, va dissenyar una bandera representativa de l'orgull, els drets, i la diversitat del col·lectiu transgènere.</p> <p>El color blau i rosa es relaciona amb la representació tradicional dels nois i noies, d'altra banda, la franja blanca representa les persones que estan en transició.</p>

 <p><b>Bandera de l'orgull intersexe</b></p>	 <p><b>Bandera de l'orgull pansexual</b></p>
<p>El col·lectiu intersexual és representat amb el color groc i amb un cercle.</p> <p>El color groc és emprat per a representar a les persones intersexuals, ja que el color es considera neutre entre el blau (associat amb els barons) o el rosa (associat amb les dones).</p> <p>D'altra banda, el cercle representa el terme "complet"; que les persones intersexuals no són meitats d'homes o de dones, sinó, persones completes.<sup>28</sup></p>	<p>La bandera que representa a les persones pansexuals va començar a ser utilitzada en 2010, per així diferenciar a les persones que els consideraven bisexuals.</p> <p>La franja rosa representa a les persones que s'identifiquen com a dones, i la blau a les persones que s'identifiquen com a homes.</p> <p>Finalment, el color groc que trobem al centre representa a les persones no binàries, és a dir que no s'identifiquen ni com a homes ni com a dones.</p>
 <p><b>Bandera de l'orgull no-binari</b></p>	 <p><b>Bandera de l'orgull asexual</b></p>
<p>Les persones no binàries són les que no s'identifiquen ni com a dones ni com a homes, i són representats amb aquesta bandera.</p> <p>Va ser dissenyada en 2014 per Kye Rowan. El color groc simbolitza el gènere fora d'un binari; el color blanc la barreja de tots els colors; el lila simbolitza a les persones que se senten homes i dones; i per últim, el negre simbolitza la comunitat agender (no tenen sexualitat).</p>	<p>Un membre de la Xarxa per l'Educació i Visibilitat de l'Asexualitat (AVEN), va crear una bandera representativa pel col·lectiu asexual, i que avui dia el representa.</p> <p>La franja negra representa l'asexualitat; el color gris la semisexualitat; el blanc la sexualitat; i per últim, el color morat la comunitat.<sup>29</sup></p>

<sup>28</sup> Roxie, M. (2022, June 1). *Conoce el significado de las banderas LGBT+*. Homosensual. de:

<https://www.homosensual.com/lgbt/diversidad/conoce-el-significado-de-las-banderas-lgbt>

<sup>29</sup> (2021). *Historia del movimiento LGBTQI+: lesbiano, gay, bisexual, transgénero, queer e intersexual*. Blume.

 <p><b>Bandera de l'orgull agènere</b></p>	 <p><b>Bandera de l'orgull del gènere fluid</b></p>
<p>A diferència de les persones genderqueer (que no segueixen les regles de gènere), el col·lectiu agènere rebutja completament el gènere, i es representa amb aquesta bandera.</p> <p>Les franges blanques i negres representen en conjunt l'absència de gènere, i per últim, el color verd i gris simbolitzen gèneres no binaris</p>	<p>La bandera del gènere fluid és representada per diversos colors, els quals conformen la seva definició i arribar a totes les identitats de gènere.</p> <p>El color rosa representa la feminitat, i el blau la masculinitat. En canvi, el color lila representa la masculinitat i la feminitat en conjunt.</p> <p>Per últim, el color negre representa tots els gèneres actuals, i el blanc l'absència de gènere.</p>
 <p><b>Bandera de l'orgull aromàntic</b></p>	 <p><b>Bandera de l'orgull demisexual</b></p>
<p>La bandera que simbolitza el col·lectiu aromàntic és molt semblant a la de l'orgull agènere i asexual, la diferència la trobem que la bandera asexual conté el color lila, el qual representa la manca d'atracció sexual.</p> <p>D'altra banda, la bandera aromàntica utilitza el color verd per mostrar les persones que viuen sense atracció romàntica. Sobre els altres colors, segueixen el patró esmentat anteriorment.</p>	<p>A més de la bandera de l'orgull asexual, el moviment "The Asexual Visibility and Education Network (per les seves sigles, AVEN, i en català com: Xarxa per l'Educació i Visibilitat de l'Asexualitat), també van crear la bandera de l'orgull demisexual.</p> <p>La bandera representativa de les persones demisexuals va ser inspirada en les teories de Kinsey. El triangle negre, per exemple, va ser extret dels coneixements de Kinsey, i representa l'espectre asexual. D'altra banda, el color blanc rep el significat de sexualitat; el violeta representa la comunitat i el color gris el descobrim en representació de la demi i grissesexualitat.</p>

## 5.2 Tipus d'infracció i els seus fets sancionables

Tipus d'infracció	Fet sancionable
Infracció lleu	<p>a) <b><i>“Fer servir expressions vexatòries, per qualsevol mitjà, que incitin a exercir la violència contra les persones o llurs famílies, per causa de l’orientació sexual, la identitat de gènere o l’expressió de gènere, d’una manera intencionada.”</i></b></p> <p>b) <b><i>“Emetre intencionadament expressions vexatòries que incitin a la violència, i tinguin connotacions homofòbiques, bifòbiques o transfòbiques en els mitjans de comunicació, en discursos o en intervencions públiques.”</i></b></p> <p>c) <b><i>“Portar a terme actes que comportin aïllament, rebuig o menyspreu públic, notori i explícit de persones per causa de l’orientació sexual, la identitat de gènere o l’expressió de gènere.”</i></b></p>
Infracció greu	<p>a) <b><i>“Fer servir expressions vexatòries que incitin a exercir la violència contra les persones o llurs famílies, per causa de l’orientació sexual, la identitat de gènere o l’expressió de gènere, d’una manera intencionada i reiterada.”</i></b></p> <p>A diferència de les infraccions lleus, trobem que les greus són reiterades, i que, per tant, vol dir que la persona que ha comès la infracció, ha d’haver estat sancionada anteriorment un cop per la mateixa causa.</p> <p>b) <b><i>“Malmetre o destruir objectes o propietats de persones o de llurs famílies per causa de l’orientació sexual, la identitat de gènere o l’expressió de gènere, sempre que aquestes accions no constitueixin delictes o falta de caràcter penal.”</i></b></p> <p>Tenint en compte el Codi penal, aquesta infracció de caràcter greu pot tenir aspectes delictius, i per aquest motiu és necessari investigar el succeït des del punt de vista penal. En l’hipotètic cas que no sigui considerat delictes, es deriva a la via administrativa per determinar si els fets són infraccions administratives i iniciar un procediment sancionador si la situació ho ordena.</p> <p>c) <b><i>“Impedir a una persona, d’una manera intencionada, la realització d’un tràmit o l’accés a un servei públic o establiment obert al públic per causa de l’orientació sexual, la identitat de gènere o l’expressió de gènere d’aquesta persona.”</i></b></p> <p>A més de l’apartat B de les infraccions greus de l’article 34 de la Llei 11/2014, trobem l’apartat C on també la infracció pot tenir connotacions delictives considerant els articles 511 i 512 del Codi Penal, i com el cas</p>




	<p>anterior, s'han d'estudiar els fets des del punt de vista penal.</p> <p><b>d) “Emetre intencionadament i reiteradament expressions vexatòries que incitin a la violència i tinguin connotacions homofòbiques, bifòbiques o transfòbiques en els mitjans de comunicació, en discursos o en intervencions públiques.”</b></p> <p>En aquest apartat D considerem les expressions vexatòries que incitin a la violència, i, per tant, cal determinar alhora si són comportaments delictius per la via penal</p>
<p><b>Infracció molt greu</b></p>	<p><b>a) “L’assetjament o el comportament agressiu cap a persones o llurs famílies per causa de l’orientació sexual, la identitat de gènere o l’expressió de gènere.”</b></p> <p><b>b) “Convocar espectacles públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a l’odi, la violència o la discriminació de les persones LGBTI.”<sup>30</sup></b></p> <p>→ Respecte a les infraccions greus, cal esmentar que totes dues poden ser constitutives de fets delictius a conseqüència de la seva gravetat, i que caldria investigar en tot cas per la via penal. I com els altres casos, si el jutge considera que no hi ha delicte, el cas es derivaria per la via administrativa per a determinar si és infracció o no.</p> <p>A més, en el moment en què els fets són classificats, el SAI (Servei d’Atenció Integral LGTBI de Catalunya) ha de constar acta de declaració en què constin els fets denunciats i traslladar l’expedient al SAI de Coordinació, amb la finalitat d’iniciar el procés sancionador.</p>

<sup>30</sup> Catalunya. Llei 11/2014 de 10 d’octubre de creació del *Departament de la Presidència i de la Direcció general d’Igualtat*, 17 d’octubre de 2014, núm. 6730, p.22

## 5.3 Entrevistes transcrits realitzades en la investigació:

### 5.3.1 Entrevista al sindicat UGT respecte al col·lectiu LGTBIQ+

Entrevista amb el sindicat d'UGT	
<b>Nom:</b> Santos Félix Farreras	
<b>Sindicat entrevistat:</b> Unió general de Treballadors de Catalunya (UGT-CAT)	
<b>Contacte via</b> - Telèfon, correu electrònic, i videotrucada realitzada a la plataforma GoogleMeet	
<b>Ocupació:</b> Responsable del Grup LGTBIQ+ d'UGT Catalunya	
<b>L'entrevista</b>	
<b><u>SOBRE LA DISCRIMINACIÓ DEL COL·LECTIU</u></b>	
<b>+Avui dia, el col·lectiu LGTBIQ+ és discriminat en el treball? Per què? Quin percentatge hi ha de discriminació a Catalunya?</b>	
En principi, i segons l'opinió de les empreses i els seus mètodes, el col·lectiu LGTBIQ+ no és discriminat, en canvi, la realitat i en la pràctica és una altra situació, ja que molta gent s'amaga i no mostra la seva orientació sexual per por de ser acomiadats i no trobar feina en un futur.	
Cal destacar que, en altres temes, trobem que els treballadors encara utilitzen les vacances per casar-se i no utilitzar els dies compensatoris de matrimoni, per tant, tenim un problema en l'àmbit laboral de millor no dir res de la vida privada i seguir endavant.	
Relacionat amb el percentatge de discriminació LGTBIQ+ a l'àmbit laboral a Catalunya, cap de les enquestes que s'han fet actualment mostra la realitat de la situació que viu el col·lectiu LGTBIQ+. Cal destacar, que sempre que s'ha fet una enquesta a escala d'UGT o d'àmbit territorial, ha sigut totalment voluntària, i, per tant, no hi ha un grau molt alt de participació, d'altra banda, les dubtes relacionada amb l'orientació sexual no es pot preguntar obligatòriament, ha de ser	

voluntàriament, i és per aquest motiu pel qual no aconseguim un gran percentatge de gent del col·lectiu LGTBIQ+.

La majoria dels qüestionaris que trobem, la seva participació ha sigut molt baixa, per exemple en l'informe anual de FELGTB+ la participació va ser només d'unes 200 persones aproximadament. Per tant, com a conclusió podem arribar que no hi ha una xifra absoluta que representi el percentatge de discriminació LGTBIQ+ en l'àmbit laboral a Catalunya.

**+En el procés de selecció de personal, és comú trobar preguntes sobre el gènere, sexe, orientació sexual o identitat sexual? En cas que sí, és legal fer preguntes relacionades amb l'esmentat anteriorment?**

Com ja he dit abans, en una entrevista de treball no es pot demanar cap mena de dada sobre la teva orientació sexual o identitat sexual, igual que passa amb la religió o amb la ideologia política. Així doncs, en cas que hi hagi aquest fet a una empresa, el millor és denunciar-ho, ja que en l'article 14 de la Constitució Espanyola ho marca clarament que no es pot fer cap mena de pregunta relacionada amb l'esmentat anteriorment.

Cal destacar que ara tenim un problema greu, ja que abans parlàvem que l'entrevistador/a no podia formular cap mena de pregunta relacionada amb l'orientació sexual, però ara mateix a plataformes com InfoJobs existeixen algorismes en els quals es pot suprimir al col·lectiu LGTBIQ+ i sobretot al col·lectiu Trans, llavors aquest fet també està incomplint els drets fonamentals dels humans indirectament, i per aquest motiu s'està treballant al respecte a l'Organització Internacional del Treball de les Nacions Unides.

**+El col·lectiu oculta la seva identitat sexual, orientació sexual per por de no ser escollits en el procés de selecció o per por de ser acomiadats a la feina?**

Indubtablement, no en totes les empreses passa això però en la majoria sí. El sector industrial és on veiem més casos, és un sector més masculinitzat i els plans d'igualtat no es compleixen en el sector industrial

**+Existeix un sostre de vidre cap al col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral? I una desproporció salarial (Bretxa salarial)?**

El sostre de vidre existeix clarament, però sobretot perquè el col·lectiu LGTBIQ+ és transversal, pel fet que una persona trans o una dona lesbiana també són afectades pel tema de gènere, i aquí també trobem el racisme. D'altra banda, els homes Trans no tenen tants problemes en comparació amb les dones Trans, ja que no sofreixen la discriminació de gènere. Convé ressaltar que demostrar que no pots arribar a segons quins càrrecs a l'empresa és molt difícil, i és per aquest motiu pel qual no s'ha tractat massa en l'àmbit legislatiu, però no cal mencionar que hi existeix.

D'altra banda, la bretxa salarial sempre va relacionat amb la condició de ser mare en el col·lectiu cis-hetero, en canvi, en el cas de les dones lesbianes i els homes gay, trobem que en el cas que siguin pares o mares, el procés de creixement del nadó se'l reparteixen equitativament, i, per tant, no hi ha dificultat.

**+La precarietat laboral del col·lectiu LGTBIQ+ és superior a les persones cis-hetero?**

En principi, els treballadors no mostren la seva orientació sexual, i com a resultat l'amaguen per por a ser acomiadats, això en cas d'una situació precària laboralment parlant, la majoria de persones que tenen feina, prefereixen amagar-lo i mantenir el treball i alhora el sou mensual.

**+Existeix el “Rainbowwashing” a les empreses? Quins casos trobem?**

Clarament, trobem el Rainbow washing a les empreses, un bon exemple és el cas teu, on has anat a una empresa que penja les banderes LGTBIQ+, però, a l'hora de concedir una entrevista per un Treball de Recerca que ajuda la situació laboral del col·lectiu LGTBIQ+no estan interessats.

**EL COL·LECTIU TRANSSEXUAL**

**+Les empreses han de tenir un programa específic si un treballador està en el procés de transició?**

Pel que fa a Catalunya, tenim dues lleis, la Llei 11/2014, la qual cal reformar, i després la Llei 19/2020 d'Igualtat de Tracte i no-discriminació, que s'està implementant actualment, hi ha normatives obligatòries antidiscriminació a l'Article 7 que obliguen a totes les empreses a tenir protocols anti-discriminació, obliga tant a les associacions empresarials com als sindicats a fer-ne inspeccions i alhora aplicar sancions dictades en la mateixa Llei. Convé destacar que no es tracta d'una llei específica i escrita per només l'àmbit laboral, sí que hi ha normatives que es recomana aquests programes, però en cap dels casos és obligatori en l'actualitat.

**+Segons les dades que té la UGT Catalunya, el col·lectiu Trans és més discriminat que el col·lectiu LGTBIQ+?**

Clarament, ja ho he parlat abans, les persones Trans són més discriminades per la seva expressió sexual i també pel seu procés de transició. Cal destacar que les dones Trans tenen més dificultat i són més discriminades que els homes, ja que sofren més discriminació pel fet de ser dones.

Actualment, la situació ha canviat molt en comparació em fa 30 anys, perquè hi havia un estigma relacionat amb el col·lectiu Trans, és a dir amb les persones transgènere i transsexuals.

**+Els convenis col·lectius tenen clàusules per les persones trans?**

No ni hi ha clàusules per a les persones trans, hi han regulacions internes en les empreses on tenen protocols d'aquest tipus, però dins del conveni són aspectes molt indefinits. Hi ha pocs casos de les empreses, com per exemple el de Condis; això no obstant, és un percentatge molt baix d'empreses que tenen aquest tipus de conveni, i per tant, no hi ha regulació específica.

**OBLIGACIONS DE LES EMPRESES**

**+Les empreses han de tenir un programa d'inclusió per al col·lectiu LGTBIQ+? Totes les empreses? Quin tipus d'empreses (grans, mitjanes, PIMES...)**

Normativament, a les empreses se'ls pot aplicar les llei contra la discriminació (Llei 19/2020), però normativa específicament laboral anti-discriminatòria respecte el col·lectiu LGTBIQ+ no existeix.

**+Les empreses han de tenir un protocol per a protegir al treballador en cas que sigui discriminat per la seva orientació sexual, sexe, o identitat sexual?**

En principi, fora del marc LGTBIQ+, dins de la Prevenció de Riscos tenen el protocol per a protegir el treballador. A més a més, entre altres coses, els protocols d'assetjament sexual, actualment, s'afegeixen l'assetjament sexual per motiu d'orientació sexual, expressió de gènere i identitat de gènere, per tant, en aquest cas sí qualsevol mena d'agressió a causa de tema sexual o per orientació sexual o identitat de gènere, pot ser denunciat.

D'altra banda, clar que existeixen lleis contra l'assetjament, però cap d'elles van ser creades únicament pel col·lectiu LGTBIQ+.

**+Les empreses estan obligades a intervenir/actuar en cas que hi hagi una situació discriminatòria cap al col·lectiu LGTBIQ+? Si no intervenen, està penalitzat la NO-intervenció?**

En la Llei 11/2014, trobem que no es demana, sinó que tan sols es recomana o es preveu, es pot sancionar, però pot ser revocada, ja que la Llei 11/2014 no ho dicta clarament. D'altra banda, la recomanació d'intervenir la trobem en tots els casos, ja sigui l'afectat/ada una persona del col·lectiu LGTBIQ+ com una persona que no pertany al col·lectiu.

**SOBRE UGT**

**+Que aporta el sindicat en termes de protecció del col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral?**

Com a agent social d'Igualtat i del grup LGTBI d'UGT i els meus companys, nosaltres som els que posem el tema LGTB a la taula.

Respecte als sindicats laborals, cal destacar que en visió amb el col·lectiu LGTBIQ+ s'ha d'escollir realment quins protegeixen al col·lectiu, ja que en alguns sindicats

laborals no tenen el grup LGTB com a motiu de lluita, en canvi, UGT i el departament d'Igualtat i no-discriminació LGTBIQ+ treballen a fer materials, jornades i informació respecte al col·lectiu LGTBIQ+ que pugui ajudar tant a informar com a reduir la discriminació del col·lectiu.

**+Quines lleis, i en general, legislació, proposa UGT per a combatre la desigualtat del col·lectiu LGTBIQ+?**

El que busquem realment són normatives clares en l'àmbit laboral, ja que, avui dia trobem lleis genèriques, i per aquest motiu, en els tribunals, trobem que les sentències i interpretacions són variades, així doncs, busquem legislació clara respecte a la protecció del col·lectiu LGTBIQ+ en l'espai laboral. A més a més, UGT també proposa en l'àmbit territorial, introduir en els convenis col·lectius d'empresa o sectorials clàusules anti discriminació per al col·lectiu LGTBIQ+.


**Comentaris addicionals a l'entrevista:**

“Encara queda un gran camí per recórrer”. Aquesta va ser la frase que em va venir al cap cop després d'acabar l'entrevista amb el responsable d'Igualtat LGTBIQ+ en UGT. Les dades, gràfics, i enquestes parlen per si sols, i trobem que, fins i tot sent sota el percentatge, hi ha persones del col·lectiu LGTBIQ+ que no poden treballar còmodament i lliurement en l'espai laboral.

Així mateix, l'entrevista amb UGT Catalunya m'ha servit per tornar a veure la importància de la lluita laboral actualment en termes de salaris, i d'igualtat en el treball en aquests moments crítics per l'economia del nostre país. És per aquest motiu pel qual UGT i altres sindicats com CCOO estan treballant i recolzant els colzes per a reformar la legislació que portegeix al treballador que pertany al col·lectiu LGTBIQ+.

### 5.3.2 Entrevista a testimonis que han viscut LGTBIfòbia en l'àmbit laboral.

#### a) Testimoni n<sup>o</sup>1: Anes Treintanero

Testimoni n <sup>o</sup> 1	
<p><b>Nom:</b> Anes Ortigosa</p>	
<p><b>Edat:</b> 36 anys</p>	
<p><b>On s'ubica:</b> Alacant, Comunitat Valenciana</p>	
<p><b>Contacte via</b> - Missatges directes d'Instagram, i LinkedIn. Videotrucada realitzada a GoogleMeet.  URL LinkedIn: <a href="https://www.linkedin.com/in/anes-ortigosa-bl%C3%A1zquez/">https://www.linkedin.com/in/anes-ortigosa-bl%C3%A1zquez/</a></p>	
<p><b>Ocupació:</b> Project manager (Gestor de projectes), estratègia de comunicació i docent a la Universitat</p>	
L'entrevista	
<p><b>+Quina va ser la causa/raó per la qual va succeir la discriminació/delictes d'odi? Té a veure amb la seva orientació o amb la seva identitat de gènere? Per què?</b>  El meu cas de discriminació i també d'acomiadament del treball no va ser exactament per la meua orientació o identitat de gènere, ja que també cal destacar que jo no pertanyo al col·lectiu LGTBIQ+. Així doncs, va ser pel meu blog personal i propi de divulgació de la diversitat sexual que tinc creat a la web i on pot accedir tot aquell qui vulgui.</p> <p>L'empresa mai es va esventar que tenia aquest projecte, i quan vaig acudir al congrés anual i nacional de divulgació sexual i diversitat sexual vaig penjar una entrada al meu perfil de LinkedIn explicant la meua experiència i aquest va ser el moment exacte en què els dirigents i companys de treball van descobrir l'existència del meu blog.</p> <p>Més endavant, després del descobriment del meu blog, durant unes setmanes sentia als meus companys parlar i preguntar-me sobre el meu blog, amb una actitud intolerant. Cal destacar que jo no vaig patir assetjament, ni em vaig sentir com que</p>	

em van violentar, va ser un tema més d'intolerància, que pot sorgir per un xoc cultural-tradicional, i pels costums de cada un.

Finalment, a les setmanes de la publicació del blog i del congrés, em van acomiadar del treball, excusant-se que no em feia càrrec del meu treball, que no seguia la pauta de l'horari de treball, i de petits detalls que van dir i que van "provocar" el meu acomiadament. Dit d'una altra manera, arran de la publicació del congrés, van anar sorgint "misteriosament" inconvenients en el treball i relacionat amb mi que mai van sorgir en els anys que he treballat a aquesta empresa i que després van servir com a motiu d'acomiadament.

**+Quin tipus de discriminació va sofrir? Ja sigui verbal, física, assetjament, malestar en l'ambient, etc.**

Principalment, va ser discriminació verbal, em refereixo als comentaris que feien respecte al meu blog i el canvi en l'ambient de treball que vaig experimentar arran de la publicació del congrés.

**+Té proves per a mostrar-nos l'agressió que va succeir?**

No, la veritat que no tinc cap mena de prova, van ser conversacions orals en horari laboral i no laboral, és a dir als descansos o un cop hem acabat la jornada per prendre alguna cosa. Cal destacar que internament, a l'empresa, tots els treballadors teníem una eina interna de comunicació on escrivien els missatges com "ja no estàs fent la feina que et demanem, no ho has realitzat a l'horari establert, etc." que després van servir com a motiu d'acomiadament del treball

**+Va actuar respecte a la situació de discriminació? Per què? Si és NO, coneix la legislació que protegeix el col·lectiu LGTBIQ+?**

Realment, no vaig actuar respecte al succeït, tinc assumit que la temàtica del meu blog pot sorprendre a molta gent, llavors no vaig prendre cap mena d'acció. A més a més, no tenia cap mena de prova física o digital que pugui contrastar el que ha passat a l'empresa i la causa del meu acomiadament, així doncs si volgués no podria lluitar per fer justícia.

D'altra banda, sí que tinc coneixement sobre la legislació dels delictes d'odi, la pena que tenen, no me la sé sencera, però sí que tinc un grau alt de coneixement respecte a les lleis que protegeixen aquest tipus de discriminació.

**+On va succeir?(a l'hora del descans, just després de sortir...)**

Va succeir tant a l'horari laboral, com després d'acabar la feina diària. Amb alguns companys tenia una bona relació, i a vegades sortíem a prendre alguna cosa després de treballar.

**+Quan va succeir?**

Després de la publicació de l'entrada del meu blog sobre el Congrés Nacional de Divulgació Sexual i Diversitat Sexual, al voltant de les ¾ setmanes o un mes em van acomiadar de la feina.

**+Hi havia testimonis al voltant? Van actuar? Per què creus que si/no?**



Malauradament, no hi havia ningú al voltant quan van anar succeint els comentaris i el malestar a la bombolla laboral, a més a més va coincidir amb l'inici de la Pandèmia al nostre país i per tant ens vam traslladar al teletreball des de casa.

**+Ha tornat a succeir amb la mateixa persona? I amb una altra persona totalment diferent?**

En principi només va passar a aquesta empresa, i no he hagut de passar per cap situació semblant relacionada amb el meu blog de diversitat sexual.

Convé ressaltar que molta gent se sorprèn i s'interessa a fer moltes preguntes relacionades amb el meu blog, però que en molts dels casos relacionen el meu blog (treball) amb la meva vida privada i personal.

**+Es va penedir la persona que et va agredir? Per què ho creus?**

Ara com ara no ho sé certament, però des del meu punt de vista crec que no s'han penedit sobre el que va succeir i menys amb el meu acomiadament. El perquè el trobo en les mentalitats dels dirigents de l'empresa, les quals s'apropen a ser tancades i més tradicionals.

**+Per qui va ser el delictes d'odi?**

En principi, qui va "donar la cara" per part de l'empresa va ser la directora de Recursos Humans, la qual em va comunicar que ja no em volien més a la seva plantilla. No obstant això, he pogut coincidir amb ella i he tingut un tracte cordial.

Cal destacar que en ser la responsable de Recursos Humans, va ser ella (des del meu punt de vista) la que va investigar sobre el meu blog, i també pel congrés i així traspasar la informació als seus directius

**+Ha sofert un altre delictes d'odi? Quin?**

En l'àmbit laboral no he tingut un altre conflicte, però en les xarxes socials com per exemple Twitter, he rebut molts comentaris vexatoris i discriminatoris, fins i tot volien suspendre el meu compte. Sobre les agressions personals, no he sofert cap mena d'agressió i ho puc relacionar al fet que no pertanyo al col·lectiu LGTBIQ+.


**Comentaris addicionals a l'entrevista:**

Des del meu criteri, l'entrevista amb Anes Ortigosa ha sigut particular i alhora fructífera pel meu Treball de Recerca i pels meus coneixements personals. El seu testimoni és totalment diferent que el Testimoni nº2, i que la resta que tenia plantejats abans de començar la ronda de trucades amb propostes de relats de persones discriminades, ja que ell NO va ser discriminat per la seva orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere, sinó que va ser discriminat i acomiadat del treball pel seu blog personal i aliè a l'empresa que tractava sobre la divulgació sexual i la diversitat sexual.

En síntesi, podem jutjar l'entrevista com a diferent de la següent, ja que l'Anes va ser discriminat pel blog de Divulgació sexual i de diversitat sexual, el qual té com a

finalitat ajudar, enriquir i informar a les persones en termes de diversitat sexual. Per concloure, tornem a veure que actualment el col·lectiu LGTBIQ+ és invisibilitzat al treball, i juntament es vol invisibilitzar la informació que dona a conèixer el col·lectiu LGTBIQ+ i la seva situació

### **b) Testimoni nº2: Anònim**

Testimoni nº2	
<b>Nom:</b> Anònim	
<b>On s'ubica:</b> Totana, Murcia	
<b>Contacte vía</b> - Whatsapp, i videotrucada realitzada a GoogleMeet	
<b>Ocupació:</b> Personal de neteja i cura de gent gran	
<b>L'entrevista</b>	
<p><b>+Quina va ser la causa/raó per la qual va succeir la discriminació/delictes d'odi? Té a veure amb la seva orientació o amb la seva identitat de gènere? Per què?</b></p> <p>Bueno, principalment em vaig presentar al concurs dels microrelats que s'organitzava al meu poble, justament en la setmana de l'Orgull LGTBI, i vaig classificar-me en segona posició. Llavors quan vaig agafar el premi, el concurs el televisaven al canal de televisió del poble (TeleTotana) i tot el poble es va esventar de qui era jo. I jo on estava treballant, que no tenia un contracte formal i legal, tenia aparaulat treballar el mes de juliol i agost, però quan vaig anar a treballar 3 dies després del concurs em van dir que ja no els feia falta. No ho van dir clarament, però van comentar que vaig sortir a la televisió on vaig declarar obertament la meua orientació i, el to de veu, feia referència al fet que no els agradava que una persona obertament LGTBIQ+ treballés després de declarar la seva orientació obertament davant de tot el poble.</p>	

**+Quin tipus de discriminació va sofrir? Ja sigui verbal, física, assetjament, malestar en l'ambient, etc.**

Realment no vaig patir cap insult o menyspreu directament, va ser verbalment el moment en el qual em van acomiadar del treball, abans de presentar-me al concurs no va succeir cap mena de comentari o mals rotllos al treball.

**+Té proves per a mostrar-nos l'agressió que va succeir?**

No tinc cap mena de prova, ja que no tenia cap contracte laboral formal i perquè com ja he dit va ser "cara a cara" i no va ser via missatges.

**+Va actuar respecte a la situació de discriminació? Per què? Si és NO, coneix la legislació que protegeix el col·lectiu LGTBIQ+?**

Jo realment no vaig demanar ajuda, però com jo netejava en la casa d'una filla dels membres del jurat del concurs, li vaig comentar el succeït, i ella s'ho va comentar a la seva mare, la qual treballa a l'Ajuntament de Totana, ho va comunicar a l'Ajuntament i alhora al regidor d'Igualtat i diversitat sexual.

Després l'Ajuntament em va trucar personalment preguntant sobre que havia succeït i per facilitar-me ajuda respecte a l'acomiadament LGTBIQ+fòbic que vaig patir.

Volia dir també que com ja t'ha dit el regidor d'Igualtat, no volia sortir en els mitjans de comunicació quan la notícia va arribar a cadenes importants de televisió, ja que no volia tenir més conflictes. També tinc totes les de perdre, perquè no tinc contracte, i no vull perdre els altres treballs petits que tinc amb altres cases i famílies.

**+On va succeir?(a l'hora del descans, just després de sortir...)**

Abans de començar a treballar, anava amb les claus i tot, però em van dir exactament que ja no els era necessària i que ja no volien que treballés més.

**+Quan va succeir?**

Uns dies després de declarar-me LGTBIQ+ obertament al canal TeleTotana amb la meva classificació com a segona en els premis de microrelats.

**+Com va succeir?**

Va ser ràpid, suposo que ja ho tenien pensat dir-me això i acomiadar-me, ja que va ser tot just quan anava a entrar a la casa on netejava i he netejat durant 1 any on tot anava molt bé.

**+Hi havia testimonis al voltant? Van actuar? Per què creus que si/no?**

No, només estava amb la persona amb la qui tenia aparaulat treballar i jo, res més. Si haurien hagut testimonis al voltant hauria posat més esforç en aconseguir la justícia, però com no tenia cap persona que corrobori el succeït doncs no he lluitat més.

**+Ha tornat a succeir amb la mateixa persona? I amb una altra persona totalment diferent?**

No, no m'ha succeït abans i avui dia tampoc.

**+Es va penedir la persona que et va agredir? Per què ho creus?**

No no, res, jo pensava i esperava que dies després d'acomiadar-me em truquessin per telèfon, però avui dia no he rebut cap mena de disculpa.

**+Per qui va ser el delictes d'odi?**

Per la persona que em va “contractar” d'alguna manera com a treballadora a una casa per netejar-la.

**+Ha sofert un altre delictes d'odi? Quin?**

Clar, sobretot a l'escola quan era molt petita, sempre he estat sola i no he tingut cap amic quan era petita. En l'àmbit laboral, també he tingut molta gent que em donava l'espatlla, però també gent que em tractava com una més. A més a més dels comentaris i com la gent reia davant meu.

**Comentaris addicionals a l'entrevista:**

Deixant de banda les preguntes de l'entrevista, el testimoni que he escoltat m'ha convingut, ja que la història que ens narra el testimoni pot reflexar la realitat de moltes persones que pertanyen al col·lectiu i que han patit una agressió LGTBIQ+ fòbica al treball però no fan el pas endavant d'explicar el seu relat.

Cal destacar, que com el testimoni viu a un poble tan petit, això ha provocat que no surti en molts programes de televisió, no obstant això, diversos mitjans de televisió com el programa “Cuatro al día” o de la ràdio i revista “Cadena Ser” han mostrat interès en escoltar la seva experiència i a donar-li veu. Convé ressaltar que gràcies a la sortida al programa “Cuatro al día” del regidor d'Igualtat de Totana detallant el testimoni afectat he pogut realitzar l'entrevista i alhora posar el meu gra de sorra per a donar veu al col·lectiu LGTBIQ+ en el mercat laboral.



SE2

Sociedad

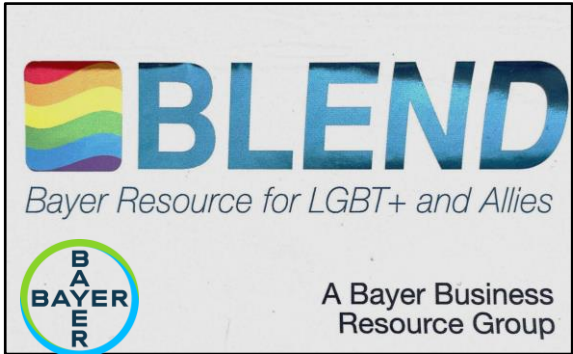
**Despedida del trabajo en Totana por reconocer en un certamen literario que es lesbiana**

Al recoger el premio, la joven reconoció que era lesbiana y fue despedida a los pocos días tras ser reconocida por sus empleadores



### 5.3.3 Entrevistes a empreses:

#### a) Empresa n<sup>o</sup>1; Bayer AG Espanya

Entrevista Empresa n <sup>o</sup> 1: Bayer AG Espanya	
<b>Nom:</b> Albert Catarina Solano	
<b>Empresa/organització empresarial entrevistada:</b> Bayer AG Espanya	
<b>Contacte via</b> - Correu electrònic, i entrevista realitzada presencialment a la seu de Bayer Espanya (situada a Sant Joan Despí).	
<b>Ocupació:</b> Coordinador responsable de BLEND (grup LGTB) a Bayer Espanya i treballant en el departament d'informàtica (protecció de dades) de Bayer.	
<b>L'entrevista</b>	
<b>+L'empresa x considera que existeix homofòbia/LGTBIfòbia en l'àmbit laboral?</b>	
És una pregunta que té trampa, ja que l'empresa no pot dir si existeix o no, però sí que pot posar totes les mesures per a impedir-lo. D'altra banda, si es posen en marxa recursos i programes per a protegir el col·lectiu LGTBIQ+, donem per fet que sí que hi ha LGTBIQ+fòbia en la societat, i també en l'espai laboral.	
<b>+L'empresa té coneixement sobre la situació del col·lectiu en l'àmbit laboral? Quin tipus?</b>	
Coneixement, és clar que hi ha, però el que no hi ha són sancions específiques per a la LGTBIQ+fòbia, igual que les ofertes de treball per al col·lectiu LGTBIQ+, que són poques les que van dirigides únicament al col·lectiu. Per exemple, Bayer, utilitza els canals habituals, i no fa una recerca de treballadors/es del col·lectiu LGTBIQ+.	
Cal destacar, que és semblat al peix que es menja la cua, ja que quan entràs a LinkedIn, i entres a una oferta de Bayer, sempre trobaràs l'avís que pots treballar sense discriminació de gènere, identitat de gènere, expressió de gènere, i orientació	

de gènere (igual que passa amb la religió o política). A més a més, una pràctica que ha inclòs Bayer es rebre els currículums sense foto, ja que el gènere o l'expressió no dictamina si un treballador/a es mereix el càrrec laboral

**+En l'estratègia de selecció de personal, l'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere entren com a preguntes freqüents? Quin és el motiu?**

No, per a començar, si et pregunten a una empresa en el procés de selecció qualsevol dubte relacionada amb l'expressió de gènere, identitat de gènere o orientació sexual és totalment il·legal, igual que en el cas que realitzin preguntes relacionades amb l'estat civil, religió o política.

**+Han succeït conflictes homofòbics/LGTBIQ+fòbics entre els treballadors? Quins?**

Personalment, jo no he vist cap problema, de fet, a BLEND Espanya no hi ha hagut cap problema LGTBIQ+. Cal destacar, que pot ser després a les espatlles sí que realitzen comentaris, però no hi he sigut notificat de cap mena de conflicte. Cal ressaltar que potser no han succeït per la formació i protecció que hi ha a Bayer pel grup BLEND, i que moltes empreses haurien d'aplicar internament, ja que podem observar que funciona.

**+L'empresa hi ha un programa d'inclusió pel col·lectiu LGTBIQ+? Quin va ser el promotor? Com va sorgir?**

Quan parlem de programa, trobem la normativa interna que és oficial i que protegeix al col·lectiu LGTBIQ+ (igual que tots els drets dels treballadors), i després trobem el grup BLEND LGTBIQ+ de Bayer. Així doncs, totes les mesures proteccionistes del col·lectiu i el grup BLEND formen part del programa d'inclusió.

El grup BLEND, va sorgir l'any 2014, quan tots els països tenien un propi grup LGTB de Bayer, llavors la seu d'Alemanya va promoure el grup BLEND i que va arribar a Espanya i a tots els països. En altres paraules, van agrupar els diferents grups LGTB de cada seu nacional de cada país per a formalitzar un grup gran LGTB de Bayer.

Convé destacar que, segons el país no es poden realitzar actes commemoratius al col·lectiu LGTBIQ+, com per exemple a Polònia o la Xina, on la repressió del col·lectiu LGTBIQ+ és molt gran i censurada, però des del departament de BLEND s'intenta organitzar actes semblants als que s'organitzen a països desenvolupats en termes LGTB.

**+Des de la perspectiva de l'empresa, es creu que els treballadors tenen por o prefereixen no dir l'orientació sexual davant la incertesa sobre si serien acomiadats?**

Realment, això no pot ser així, ja que l'empresa ha de tindre mecanismes que si el treballador se sent discriminat pot acudir a ells per a prendre accions. Com a empleat, no s'ha de tenir por a expressar la teva orientació sexual, però els percentatges ens indiquen que si hi ha un petit grup de persones que prefereixen mantenir-se al marge i no dir-ne l'orientació sexual per por a ser acomiadats.

**+L'empresa creu que existeix un sostre de vidre per les persones homosexuals (en salaris, promoció, càrrecs directius...)?**

Clarament, diria que no, ja que a Bayer trobem molts directius o càrrecs molt alts que pertanyen al col·lectiu i no han tingut cap mena de problema a arribar a segons quin càrrec per la seva orientació sexual.

A més a més, el sostre de vidre el relacionem més amb la desigualtat de gènere entre homes i dones, en comptes d'amb el col·lectiu LGTBIQ+.

**+En cas que hi hagi un conflicte LGTBIfòbic en horari laboral, l'empresa té un protocol per la seguretat del treballador discriminat? En cas que no hi hagi un protocol, creus que l'empresa hauria de tindre un?**

Clarament, per a cada tipus de discriminació, ja sigui per motiu de raça, gènere, religió, i òbviament, expressió de gènere, identitat de gènere i orientació sexual. Així mateix, inclou tot el recorregut laboral, és a dir, des del moment en què envies el curriculum vitae, fins a tots els processos interns, com per exemple un ascens, o després de finalitzar la jornada laboral (fins que arribes a l'habitatge).

A banda dels protocols, també tenim les sancions internes que aplica l'empresa en cas de conflictes relacionats amb l'esmentat anteriorment. Així doncs, el treballador rebrà sancions públiques (de l'Administració) i també de la mateixa empresa.

**+L'empresa organitza o canvia la seva imatge quan comença el "Pride", és a dir el mes de l'Orgull? Quin és el motiu?**

En el cas de Bayer, com ja t'he comentat al principi, és una farmacèutica i, per tant, ha de presentar un carisma seriós, però com l'objectiu de l'empresa és proporcionar salut i alimentació per a tots i estem centrats en les persones, doncs l'empatia i l'apropament al col·lectiu LGTBIQ+ és imprescindible, i més al mes de l'Orgull.

A més, a banda del col·lectiu LGTBIQ+, els anuncis publicitaris de Seresto (Byer) donaven visibilitat al col·lectiu LGTBIQ+ al llarg de l'any, ja que el mecanisme publicitari que utilitzava era representatiu per al col·lectiu LGTBIQ+, on apareixien parelles entre persones homosexuals en comptes de la família tradicional que estem acostumats a veure.

Així doncs, Bayer no només canvia al "Pride", sinó que treballa tot l'any i no només el mes de l'Orgull per a donar una bona imatge i pujar-se'n al carro de les empreses que pertanyen al mètode del Rainbow Washing o Pink Washing.

**+L'empresa té coneixement sobre l'obligació del deure d'intervenció per part de les empreses davant un conflicte LGTBIfòbic?**

Clarament, els protocols, tant globals com locals de Sant Joan Despí, els tenim presents al dia dels treballadors de Bayer, i aquest àmbit ho porta el departament de Recursos Humans.

**+Creus que en termes generals, a l'àmbit laboral, la condició d'orientació sexual, identitat sexual o expressió sexual pot ser motiu d'assetjament i/o discriminació laboral?**

Exactament, jo sóc conscient que sí que pot ser motiu en algunes empreses per les seves característiques o sector, però en les multinacionals es viu en una mena de bombolla, ja que aquest aspecte el tenen més tractat i no es viu cap motiu d'agressió.

Com ja he dit abans, si cap treballador de Bayer Espanya no ha patit cap classe d'agressió LGTBIQ+fòbia és perquè els protocols i el programa de BLEND funcionen constantment.

**+En la RSC contempla la diversitat sexual i de gènere? Per què?**

Clarament, no realment el contemplem al programa de Responsabilitat Social Corporativa, sinó que el trobem en el departament de Comunicació, on s'ha convertit en una funció principal d'aquest departament. A banda del col·lectiu LGTBIQ+, en el departament de Comunicació també trobem altres conflictes actuals i que patim avui dia, com la sostenibilitat o la desigualtat entre homes i dones.

***Preguntes complementàries a l'entrevista***

**+En què consisteix el programa de BLEND?**

El programa BLEND, en altres paraules és un grup "recurs" que dona servei als treballadors, en aquest cas, als quals pertanyen al col·lectiu LGTBIQ+. A més a més, dins del programa BLEND, trobem les normatives internes i comitès que regulitzen i sancionen les accions LGTBIQ+fòbica a l'empresa. Així doncs, el grup recurs de BLEND és format per les persones LGTBIQ+ i pels aliats al col·lectiu.

Endemés, la normativa interna de l'empresa és global (es troba a totes les seus), però hi existeixen comitès o organitzacions dedicades a analitzar els requisits de cada país per a que la norma interna compleixi tots, ja que en segons quins països no es poden realitzar segons quins actes. Així mateix, s'aconsegueix que el treballador/a



pugui traslladar-se a una altra empresa sabent que és la mateixa i que pot fer la feina completament

Per últim, el programa BLEND, també inclou els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), els quals marca una agenda molt específica en cada país, en el cas de Bayer, trobem els objectius d'igualtat de gènere, reducció de les desigualtats i pau, justícia i institucions sòlides.

Convé destacar que BLEND porta des de l'any 2012 funcionant, amb motiu de funcionar d'una manera més pràctica en els treballadors en comptes de legislativa, ja que té com a propòsit que els treballadors estiguin còmodes treballant i que puguin expressar-se sense cap inconvenient.

#### **+El grup BLEND el trobem a totes les seus nacionals del món?**

El grup BLEND, malauradament no el trobem a tots els països on opera Bayer i on Bayer té una seu. Cal destacar que, per exemple, en Polònia, no existeix BLEND, però tenen un programa d'igualtat, és a dir, una altra mena d'incloure el col·lectiu LGTBIQ+, ja que la política polonesa no permet aquestes agrupacions.

#### **+EL grup LGTB DE Bayer (BLEND) va suposar un avanç respecte altres empreses multinacionals?**

Cal fixar-se en l'any de constitució global de BLEND, en el 2012, llavors en aquest any si que va suposar un avanç i un pas endavant davant la competència, la qual va inspirar-se en Bayer i en el seu grup LGTB. Ara com ara, trobem que aquests grups LGTB a les multinacionals són molt comuns, i ara són imprescindibles per a mostrar una bona imatge de l'empresa i per a satisfer les necessitats dels treballadors.

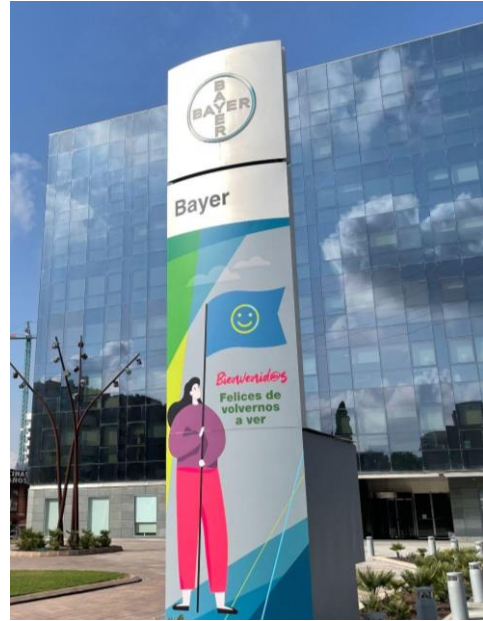
#### **Comentaris addicionals a l'entrevista:**

Des de la meua visió, em vaig quedar molt sorprès que Bayer hagi acceptat una entrevista amb un estudiant de Primer de Batxillerat per al Treball de Recerca, ja que és una empresa multinacional, i pel tema controvertit de la meua recerca. En canvi, l'empresa Bayer i el seu responsable de BLEND m'han ofert tota mena de material i han tingut un tracte magnífic amb mi.


En termes del col·lectiu LGTBIQ+ en la bombolla laboral, Bayer es troba en una posició molt avançada respecte a altres empreses multinacionals, ja que aquesta té un grup LGTBIQ+ i d'aliats que protegeix als treballadors del col·lectiu i informa els treballadors per a que tinguin coneixement sobre ell. Així doncs, he arribat a la conclusió que els grups recurs com BLEND, funcionen, i es pot veure reflectit en el cas de Bayer.

D'altra banda, relacionat amb l'experiència en l'entrevista, em vaig sentir molt

còmode en l'edifici Bayer (situat a Sant Joan Despí), on vaig realitzar l'entrevista amb l'Albert, el qual va acceptar l'entrevista i va contestar totes les preguntes d'ella amb tot el coneixement que té. Agraieixo molt el tracte amb mi, la informació que m'han aportat per a la meva investigació i alhora, els regals que em va proporcionar relacionats amb el col·lectiu LGTBIQ+ a Bayer (un adhesiu i un Lanyard).



**b) Empresa nº2: Auris Advocats**

Entrevista Empresa nº2: Auris Advocats	
<b>Nom:</b> Xavi Saula	
<b>Empresa/organització empresarial entrevistada:</b> Auris Advocats	
<b>Contacte via</b> - Correu electrònic, i entrevista realitzada presencialment a la seu d'Auris Advocats (situada a Barcelona Centre, al carrer Pau Claris, 154, pis núm. 2).	
<b>Ocupació:</b> Advocat i soci fundador de l'empresa Auris Advocats.	
L'entrevista	
<b>+L'empresa x considera que existeix homofòbia/LGTBIfòbia en l'àmbit laboral?</b>	
<p>Malauradament, tot l'equip d'Auris Advocats creu que sí que existeix LGTBIfòbia, cada cop menys, sobretot en les grans cooperacions, però en termes generals sí que existeix. Cal ressaltar que les discriminacions que es troba cap al col·lectiu són petites, relacionades amb comentaris vexatoris o insults que no arriben a l'agressió física.</p> <p>M'agradaria veure que en un futur no s'hagi de tractar aquest tema, però des dels meus anys de carrera laboral, puc confirmar que la situació ha millorat moltíssim i que ha evolucionat a una millor situació. Així doncs, la sensació de discriminació que una persona LGTBI sentia fa uns 20 anys era molt major de la que es viu ara, i que cada cop la població és més oberta.</p> <p>Per últim, cal dir que en segons quins sectors, la situació del col·lectiu és molt diferent, per exemple un treballador/a mecànic/a que pertany al col·lectiu LGTBIQ+ té més probabilitats des del meu punt de vista a expressar-se lliurement.</p> <p>A banda de la discriminació en l'espai laboral de l'empresa, és a dir, entre els treballadors, també trobem que els clients, és a dir, la població, també expressa LGTBIQ+fòbia. Per exemple, un cas que va succeir a la nostra empresa, va ser que un client va contactar amb nosaltres per a contractar un servei i ell mateix va dir la</p>	

paraula “maricón” com un insult mentre parlava moltes vegades seguides, llavors vam decidir que no atendríem a aquesta persona, ja que incomplia els nostres valors i no tenia respecte ni a mi ni a tota la plantilla.

**+L'empresa té coneixement sobre la situació del col·lectiu en l'àmbit laboral? Quin tipus?**

Realment, jo soc advocat, però no soc expert en l'àmbit LGTBIQ+, així doncs, jo m'he apropiat a la legislació LGTBIQ+ per motius personals, no professionals. D'altra banda, puc confirmar que la legislació a escala estatal i autònoma és molt proteccionista en la igualtat, ja que qualsevol cas de discriminació ha de ser castigada, i cada cop hi ha més polítiques estrictes en termes de discriminació per motiu de sexe, raça, orientació sexual o identitat de gènere.

Així doncs, trobem que la teoria està pràcticament coberta, però a la pràctica trobem que no funciona del tot, hi ha mesures laborals per a la inclusió del col·lectiu LGTBIQ+, a més a més d'ajudes governamentals, però que no hem arribat a ser un estat d'igualtat. La pràctica realment no es compleix en alguns casos, ja que existeix la discriminació indirecta, oculta o involuntària, i, per tant, no es pot regular completament.

**+En l'estratègia de selecció de personal, l'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere entren com a preguntes freqüents? Quin és el motiu?**

Aquest aspecte és totalment il·legal, nosaltres ens dediquem molt en la protecció de dades i en el dret de la intimitat. En el cas de les empreses més formalitzades, com per exemple, les empreses multinacionals, tenim coneixement que no és pregunta cap mena de qüestió relacionada amb l'orientació sexual. D'altra banda, he trobat casos al contrari, és a dir, empreses LGTBIQ+ que pregunten dubtes relacionats amb l'orientació sexual en el procés de selecció personal, i això és totalment il·legal també.

Així doncs, les empreses tendeixen a preguntar indirectament, és a dir, en comptes de preguntar directament sobre la seva orientació sexual o identitat de gènere, pregunten per si estan sensibilitzats amb el col·lectiu LGTBIQ+, el qual és legal, ja que no interfereix en cap mena de dada personal.

En selecció de personal, he tingut la sensació que s'ha avançat molt, pel fet que a banda dels dubtes d'orientació sexual, tampoc es pregunta cap mena de dubte personal, com per exemple l'estat civil, i és perquè ara es té més en compte la formació que té l'entrevistat/da en comptes de quin serà el seu futur o si serà mare/pare en uns anys.

**+Han succeït conflictes homofòbics/LGTBIQ+fòbics entre els treballadors? Quins?**

En la nostra empresa no hi ha hagut cap conflicte, més enllà dels usos incorrectes del llenguatge sense cap mena de malícia, com per exemple l'ús de la paraula "maricón" però mai hi ha hagut cap classe de discriminació LGTBIQ+ entre els treballadors.

En el cas dels clients, com ja he dit abans, un home va dir un comentari o semblant a una broma a una reunió, en la que va dir que un treballador de la nostra empresa estava perdent "oli" referint-se que és efeminat. Així doncs, no vaig intervenir justament en el moment del comentari, sinó que quan va finalitzar la reunió, em vaig dirigir a ell personalment dient que el comentari estava fora de lloc i que no permetien cap mena d'insult discriminatori dins del nostre espai i de la nostra empresa, llavors es va disculpar i no va tornar a succeir.

**+L'empresa hi ha un programa d'inclusió pel col·lectiu LGTBIQ+? Quin va ser el promotor? Com va sorgir?**

Nosaltres ens vam associar a la Cambra LGTBIQ+ de Barcelona per motiu que el nostre sector (advocats i advocades) es palpa més LGTBIQ+fòbia que en altres sectors laborals, llavors la nostra entrada a la Cambra va significar l'existència d'un despatx totalment obert per al col·lectiu, i que personalment trobo necessari. Així doncs, el nostre objectiu era participar en projectes de codis de conducta per a empreses que vulguin tenir polítiques LGTBIQ+, i endinsar-nos en la bombolla empresarial per a ajudar tot el que estava en el nostre abast.

A més a més, la nostra participació va ser molt activa a la Cambra LGTBIQ+, ja que la nostra empresa ha sigut secretària i tesorera durant 6 anys, fins i tot vam tenir representació al Pride Barcelona on teníem un "stand" per a qui vulgui apropar-se i informar-se de la nostra empresa i la nostra relació amb el col·lectiu LGTBIQ+.

**+Des de la perspectiva de l'empresa, es creu que els treballadors tenen por o prefereixen no dir l'orientació sexual davant la incertesa sobre si serien acomiadats?**

Aquesta situació ha canviat molt, també cal esmentar que la nova generació que arriba al món laboral és molt més oberta que fa uns anys, i que, per tant, en un futur la situació millorarà. Avui dia, això sí, hi ha por de ser jutge a l'empresa per la seva orientació sexual o identitat de gènere, el percentatge cada cop és menor, però encara present a la realitat.

En grans empreses, personalment crec que això no existeix perquè l'organisme posa informació i educació LGTBIQ+ als treballadors per a que no hi hagi aquesta mena de conflictes en la mateixa empresa, en canvi, les petites o mitjanes empreses, no

adopten mesures per a formar en termes LGTBIQ+ a la plantilla, i que en alguns casos pot donar pas a casos de discriminació.

**+L'empresa creu que existeix un sostre de vidre per les persones homosexuals (en salaris, promoció, càrrecs directius...)?**

Des de la meua perspectiva, aquest sostre de vidre cada cop és menor, ja que si una persona que té capacitat professional i pertany al col·lectiu LGTBIQ+ no té cap mena de problema en arribar a un càrrec molt alt. No obstant això, els casos que existeixen, no es pot demostrar clarament que ha sofert discriminació per a arribar a un càrrec laboral, però des de la meua visió crec que aquest punt està desapareixent completament.

**+En cas que hi hagi un conflicte LGTBIfòbic en horari laboral, l'empresa té un protocol per la seguretat del treballador discriminat? En cas que no hi hagi un protocol, creus que l'empresa hauria de tindre un?**

En el nostre cas, com a empresa, no tenim cap protocol redactat, ja que no ha sigut mai necessari, però la nostra política, en general, és tolerància 0 a qualsevol mena d'assetjament, discriminació o de maltractament psicològic i físic.

En la nostra empresa, vam tenir un treballador que tenia una conducta agressiva, i en el moment que va succeir 2 casos d'agressió verbal el vam invitar a fer que abandoni l'empresa. Si en altres casos és menor l'agressió, nosaltres prendrem acció en termes de sancions o faltes lleus o fins i tot greus, cal destacar que en els casos extrems, tenim clar que, si cal, portarem l'agressió als jutjats mitjançant una denúncia.

**+L'empresa organitza o canvia la seva imatge quan comença el "Pride", és a dir el mes de l'Orgull? Quin és el motiu?**

Nosaltres no, en les nostres xarxes socials fem publicacions relacionades amb el col·lectiu LGTBIQ+, però aquest any no hem canviat el logo amb motiu del mes de l'Orgull en comparació amb altres empreses que ho fan, pel fet que vam arribar a la conclusió que

al col·lectiu LGTBIQ+ no només s'ha de suportar en el mes de juny, sinó que s'ha de prendre mesures respecte al col·lectiu durant tot l'any.

Cal destacar, que en segons quines empreses, l'objectiu és més comercial que protegir al col·lectiu LGTBIQ+, però sempre que sigui visibilitzar al col·lectiu és bé. Això no obstant, estic totalment en contra de les empreses que canvien la seva imatge i després tingui conflictes LGTBIQ+fòbics interns i no tingui cap política LGTBIQ+ implantada.

Per últim, relacionat amb la nostra empresa, hem sortit en les revistes i en els actes del Pride de Barcelona, fem publicacions LGTBIQ+, i estem associats amb la Cambra LGTBIQ+. En el Pride de Barcelona, vam participar en el village, on hi ha casetes d'empreses que es dirigeixen al col·lectiu, nosaltres vam llogar una per a informar de qui som i de la nostra implicació amb el col·lectiu, fins i tot un any vam participar com a patrocinadors del Pride.

**+L'empresa té coneixement sobre l'obligació del deure d'intervenció per part de les empreses davant un conflicte LGTBIfòbic?**

Sí, exactament, tenim coneixement i en cas que calgui, l'aplicarem. Nosaltres, encara que siguem advocats, no és per aquest motiu pel qual tenim coneixement d'aquesta obligació, sinó que estem informats per motiu de la patronal i de la nostra participació en la Cambra LGTBIQ+ d'empreses de Barcelona.

**+Creus que en termes generals, a l'àmbit laboral, la condició d'orientació sexual, identitat sexual o expressió sexual pot ser motiu d'assetjament i/o discriminació laboral?**

El que jo penso i visualitzo és que a escala de disseny de l'empresa, moltes tenen formulades diverses polítiques per a evitar discriminació, siguin públiques o privades, el problema el trobem en el fet que la plantilla i els treballadors no reben l'educació i les instruccions suficients per a evitar aquests casos. Així doncs, penso que els dificultats que tenen les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral és pels companys de treball i no per l'organisme empresarial, és a dir, una gran empresa on hi ha una gran política anti discriminatòria clara, és més probable que hi hagi un cas de discriminació LGTBIQ+ perquè la formació del treballador en termes d'igualtat és insuficient, ja que els canals de comunicació d'aquestes polítiques són molt grans i quan arriben al seu destí, arriben sense aplicar-se completament.

Discriminació i assetjament existeix, però cada cop més subtil en relació amb els insults o els comentaris que en molts dels casos és indirectament, i que passa en les relacions entre els companys/es de treball.

**+En la RSC contempla la diversitat sexual i de gènere? Per què?**

Per descomptat, tenim clar que som una firma política i laica en aquest sentit, i ens posicionem totalment en ajudar al col·lectiu LGTBIQ+, ja que considerem que encara cal lluitar molt per a aconseguir igualtat en el moment laboral. Aquesta participació de la nostra empresa continuarà fins que creiem que no sigui necessari, avui dia trobem que sí que és necessari i cal que empreses com nosaltres contemplin al col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral.

**Comentaris addicionals a l'entrevista:**

L'entrevista amb l'empresa Auris Advocats va ser una experiència molt agradable, el tracte va ser més que perfecte, i l'entrevista va ser fructífera. Vull agrair a Auris

Advocats i al personal que em va atendre, a més de posar-me en disposició un despatx per a fer l'entrevista virtualment amb el fundador d'Auris Advocats, Xavi Saula (no podia assistir a l'empresa per motius personals, però em van donar un despatx amb un portàtil per a poder realitzar l'entrevista).

A banda del tracte, la informació que vaig recaptar de l'empresa tant acadèmicament com personalment va ser molt extensa, gràcies al gran compromís de l'empresa amb el col·lectiu LGTBIQ+ i a la participació que té l'empresa en organitzacions com el "Pride" de la ciutat de Barcelona. Cal que moltes empreses es fixin en altres, com seria el cas d'Auris Advocats, l'empresa que serveix com a model a seguir en termes de protecció i compromís amb la lluita laboral del col·lectiu LGTBIQ+.