

# al trabajo con orgullo

## De las leyes a la realidad

En el 12º Congreso de CCOO se acordó que la organización debe enfrentar de forma contundente el fenómeno de la LGTBifobia para que nadie sufra discriminación o acoso con motivo de su orientación sexual y/o identidad o expresión de género y diversidad sexogenérica.

En el centro de trabajo pasamos gran parte de nuestra vida, por lo que se supone que es el ámbito en el cual deberíamos, debido al tiempo de permanencia y convivencia, mostrarnos tal y como somos, tal y como sentimos, tal y como nos sentimos al expresarnos. Pero

esto no es así para muchas personas. Un grupo numeroso de personas demandan, reclaman y reivindican ese derecho. Son las personas LGTBI+: personas trabajadoras, personas comprometidas, personas valientes que reivindican el reconocimiento de sus derechos en el entorno laboral, porque las obligaciones ya las tienen.

Conscientes de que el respeto a la diversidad debe estar presente en las condiciones de trabajo y de vida de todas las personas, CCOO hace suyas las reivindicaciones de las personas LGTBI+ para convertirlas en acción y transformar la rea-

**CCOO hace suyas las reivindicaciones de las personas LGTBI+ para convertirlas en acción y transformar la realidad de las empresas, convirtiéndolas en espacios seguros, libres de LGTBifobia**

lidad de las empresas, convirtiéndolas en espacios seguros, libres de LGTBIfobia y de cualquier forma de discriminación.

Para cumplir con lo acordado en la Resolución General del 12º Congreso de CCOO y de acuerdo con nuestro compromiso como agentes activos por la igualdad y la diversidad hemos comenzado a desarrollar documentos y actividades que pueden ayudar a delegados y delegadas y al conjunto del activo sindical en el día a día.

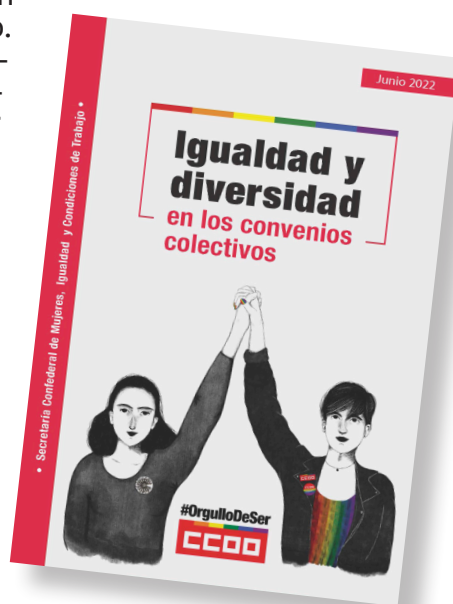
En primer lugar, el documento [Igualdad y diversidad en los convenios colectivos](#), presentado en junio de 2022 y elaborado conjuntamente con un grupo confederal de activistas sindicalistas LGTBI+ y la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo. En él, además de recoger testimonios de las vivencias de las personas LGTBI+ en su día a día laboral, se recogen diferentes medidas existentes en convenios colectivos que pueden servir de ejemplo para el resto, además de una propuesta de protocolo frente al acoso por orientación y expresión sexual e identidad de género. Este documento es una llamada de atención a la intervención que se puede hacer en diferentes áreas: salud laboral, formación, acceso al empleo, promoción, lenguaje, permisos y beneficios sociales, ropa de trabajo...

a la vez que se ha convertido en una base reivindicativa para la plasmación de los derechos LGTBI+ en la negociación colectiva.

La LGTBIfobia es toda actitud hostil que tacha de desiguales, raras, enfermas, problemáticas, inmorales o cualquier otro apelativo que suponga vejación, menosprecio o indiferencia manifiesta hacia las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans\*, intersex\*, no binarias, asex\* o de cualquier otra realidad en relación a la orientación sexual, identidad sexual y expresión de género dentro de la amplia diversidad existente.

Los chistes, risas, burlas, agresiones, sentimientos de animadversión son conductas LGTBIfóbicas, como también lo son la invisibilización o negación de estas realidades, el silencio cómplice, la dejación o inacción de las administraciones, jefaturas y dirección ([a esto se le llama discriminación por omisión](#)).

Un espacio en el que hay que centrar la acción es el laboral, que tiene un



▲ Puedes descargar el documento haciendo click aquí



Carolina Vidal - Secretaria Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones del Trabajo



“  
**Tenemos que defender la libertad y los derechos fundamentales**  
 ”



papel esencial en la vida de las personas. Ante esta realidad, en febrero se realizó la jornada Marco legal ante la discriminación laboral de las personas LGTBI+, en la que el magistrado Fernando Lousada y la abogada y experta en delitos de odio Charo Alises desgranaron el marco legal existente incidiendo en las dos últimas normas aprobadas, la *Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación* y la *Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*.

El clima de rechazo no está presente en todas las empresas, pero el miedo a haber recalcado en una de ellas sí lo está. Por ello, resulta imprescindible convertir los centros de trabajo en entornos seguros, en los que actitudes LGTBifóbicas queden desterradas, siendo la intervención del activo sindical clave para detectar dis-

criminationes directas o indirectas que buscan amedrentar socialmente.

En el mes de abril, mes en el que se conmemora el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se presentó La LGTBifobia desde la Prevención de Riesgos Laborales, el documento ya avanza en su título el objetivo que se persigue: acciones, medidas, disposiciones que eviten posibles actos, actitudes o conductas que conforman la LGTBifobia. Como complemento de éste, se elaboró el documento Actuaciones ante la LGTBifobia en el ámbito laboral, que representa la parte relativa a las medidas correctoras en el ámbito de la salud laboral.



Unai Sordo Secretario General



“ Las CCOO somos un freno frente a los discursos y los ataques de odio ”



▲ Puedes descargar el documento haciendo click aquí



▲ Puedes descargar el documento haciendo click aquí

En él se da cuenta de la intervención sindical ante una queja o demanda por LGTBIfobia basada en tres principios:

- .- Respeto a la dignidad personal
- .- Principio de confidencialidad
- .- Principio de celeridad

Porque CCOO es consciente que las leyes por sí solas no son suficientes, hay que llevarlas a los espacios en los que tienen que operar para ser efectivas y eficaces, únicamente así las leyes llegarán a actuar sobre la

realidad.

De la misma forma, para poder ir al trabajo con orgullo este año las manifestaciones y concentraciones con motivo del 28J en las diferentes ciudades y pueblos, así como la manifestación estatal del Orgullo, que tendrá lugar el sábado 1 de julio en Madrid, han de ser más reivindicativas que nunca y plantar cara al odio y sus discursos. Tienen que ser el orgullo de toda una sociedad diversa, plural, generosa, acogedora, igualitaria que reclama la equidad legal real y que quiere vivir de forma libre y plena con independencia de cuál sea su diversidad afectivo-sexual o su diversidad familiar.

**CCOO es consciente que las leyes por sí solas no son suficientes**

