

gaceta **sindical**

Confederación Sindical de CCOO  Edición nº 482 - Junio 2022

#OrgulloDeSer

POR UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LGTBI+



1976-2022
**AÑOS DE
LUCHA Y
#OrgulloDeSer
EN EL TRABAJO**
porque fueron, somos
porque somos, serán



AÑOS DE LUCHA

#OrgulloDeSer

CCOO HEMOS LUCHADO, LUCHAMOS Y LUCHAREMOS PARA GARANTIZAR QUE LOS CENTROS DE TRABAJO SEAN ESPACIOS LIBRES DE DISCRIMINACIONES Y SEGUROS PARA TODAS LAS PERSONAS LGTBI+

Desde nuestra constitución y hasta nuestros días, **CCOO** somos conscientes de nuestra responsabilidad como agentes de igualdad. Y, desde este compromiso, hemos contribuido al avance en derechos que, sin duda, se ha producido en los últimos años.

Pero también sabemos todo el camino que queda por recorrer para erradicar la LGTBIfobia de nuestra sociedad y nuestros entornos laborales, para que nadie sufra acoso con motivo de su orientación sexual y/o identidad o expresión de género y diversidad sexogenérica, para que todas las personas se sientan libres y puedan visibilizarse si así lo desean.

*Orgullo
de Ser*

CCOO continuamos el camino de lucha que iniciaron quienes nos precedieron, tantos y tantas sindicalistas que estaban en el activismo cuando aún estaba vigente la vergonzante Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social, que celebraron con entusiasmo la Ley de Matrimonio Igualitario, que han ocupado las calles y reivindicado su espacio con el resto del movimiento LGTBI+.

Sindicalistas que elaboraron los primeros folletos y montaron las primeras formaciones sobre diversidad en las empresas y para nuestros delegados y delegadas, que siempre estuvieron para apoyar y asesorar a sus compañeros y compañeras del colectivo.

#OrgulloDeSer EN EL TRABAJO

Hoy, en **CCOO** recogemos el testigo y seguimos trabajando a partir de su ejemplo. De ahí nuestro lema del Orgullo de este año. ***“1976-2022. Años de Lucha y #OrgulloDeSer en el Trabajo. Porque fueron, somos. Porque somos serán”.***

Para el futuro, queremos un horizonte mejor y más justo, que incluya el respeto a la diversidad y permita a todas las personas manifestarse libremente.

Un objetivo en el que el trabajo, aspecto central en la vertebración de las sociedades, juega un papel esencial.

Por eso damos un paso más allá para llevar las políticas LGTBI+ al centro de la acción sindical: la negociación colectiva.



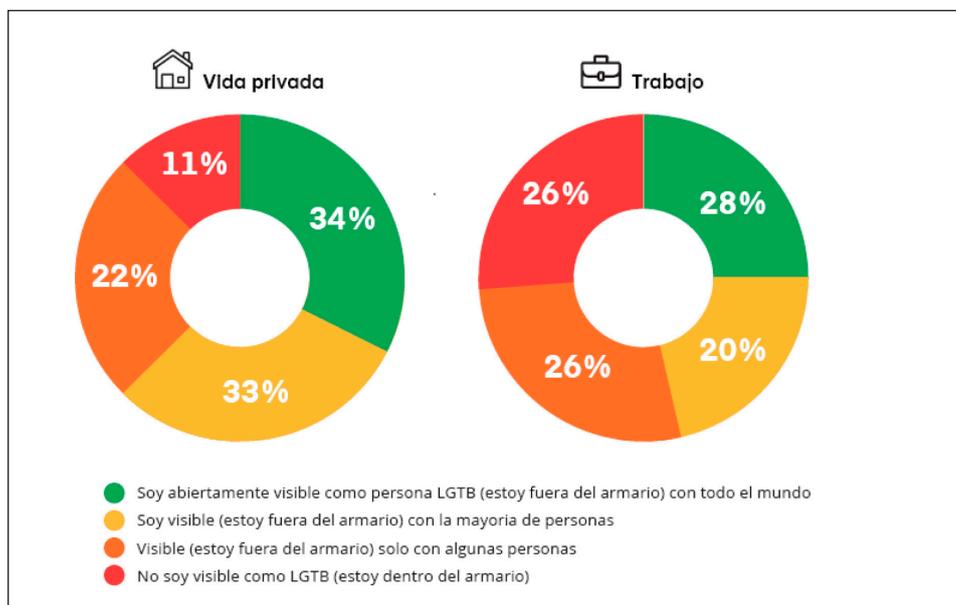
CAMINO POR RECORRER

#OrgulloDeSer

Pese a que España es un país considerado inclusivo respecto a los estándares internacionales, lo cierto es que muchas personas LGTBI+ lo tienen difícil tanto a la hora de buscar trabajo como una vez en el empleo para promocionar o, simplemente, para desenvolverse en el día a día sin miedo a ser discriminadas o acosadas.

La encuesta realizada por la Agencia Europea de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) en 2019 puso de

manifiesto que el 20% de las personas LGTBI+ en España se sintieron discriminadas en el empleo, especialmente las personas trans (22%) y las personas intersexuales (20%); por su parte, el 11% de las personas LGTBI+ se sintieron discriminadas durante el proceso de búsqueda de empleo, siendo una vez más las personas trans (35%) y las personas intersexuales (32%) quienes padecieron esa discriminación de forma más acentuada.



Fuente: Gráfico extraído del Proyecto Europeo ADIM.

AVANZANDO EN LA DIVERSIDAD

Por otro lado, el Proyecto Europeo ADIM “Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado” muestra que solo un 28% es abiertamente visible como persona LGTBI en su centro de trabajo, cuando en su vida privada lo es un 34%.

La razón de no hacerlo es el miedo a sufrir hostilidad, humillaciones, insultos y discriminación



IGUALDAD Y DIVERSIDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

#OrgulloDeSer

La negociación colectiva es esencial para la plasmación y fijación de derechos laborales aún no conseguidos

Las personas que no son LGTBI+ no son conscientes de las dificultades que enfrentan las personas del colectivo en el entorno laboral.

Las limitaciones que supone, por ejemplo, no hablar de los propios hijos e hijas en el trabajo, que se refleja no sólo en las oportunidades perdidas para socializar con otras madres y padres, sino, sobre todo, por la difícil gestión de imprevistos que surgen con los menores, como enfermedades, accidentes, cuestiones escolares sobrevenidas y acontecimientos similares.



La negociación colectiva supone un espacio esencial para la plasmación y fijación de derechos laborales aún no conseguidos. En este caso, el objetivo principal es conseguir un ambiente de trabajo inclusivo que permita a las personas LGTBI+ poder manifestarse y expresarse tal como son y sienten, sin miedo a padecer situaciones de discriminación y/o acoso en el ámbito laboral.

En el marco de la campaña del Orgullo de este 2022, y con la intención de dar un paso más allá en la defensa de los derechos de las personas LGTBI+, **CCOO** ha presentado el documento de medidas y actuaciones sindicales **'Igualdad y diversidad en los convenios colectivos'** con ejemplos y cláusulas específicas que puedan servir de guía a la negociación colectiva, la mejor palanca de cambio que el sindicalismo tiene en su haber.

En los últimos años, en la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de **CCOO** se ha analizado el contenido de los convenios de ámbito estatal en relación a los derechos de las personas LGTBI+ y se ha puesto de manifiesto la escasez de medidas concretas:

- En 2019, de todos los convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado, el 16% contenía alguna referencia al colectivo LGTBI+, en 2020 lo hacía el 22% y en 2021 el 25%.

Además, en la mayor parte de los convenios la referencia a la orientación sexual queda circunscrita al contenido de un artículo ligado al principio de no discriminación, siendo inexistente la referencia a la identidad y/o expresión de género.



ACCEDE
AQUÍ AL
DOCUMENTO

NO DISCRIMINACIÓN POR LA ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Desde la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de **CCOO** hemos venido fomentando la necesidad de hacer referencia en la negociación colectiva de cualquier ámbito al **principio de no discriminación por la orientación sexual, identidad y/o expresión de género.**

Por otro lado, ha llegado el momento de **consensuar acciones positivas que faciliten la vida y el desarrollo personal y profesional de las personas del colectivo LGTBI+ sin renunciar a su identidad,** sin ocultarse para acceder al empleo, formarse o promocionar.

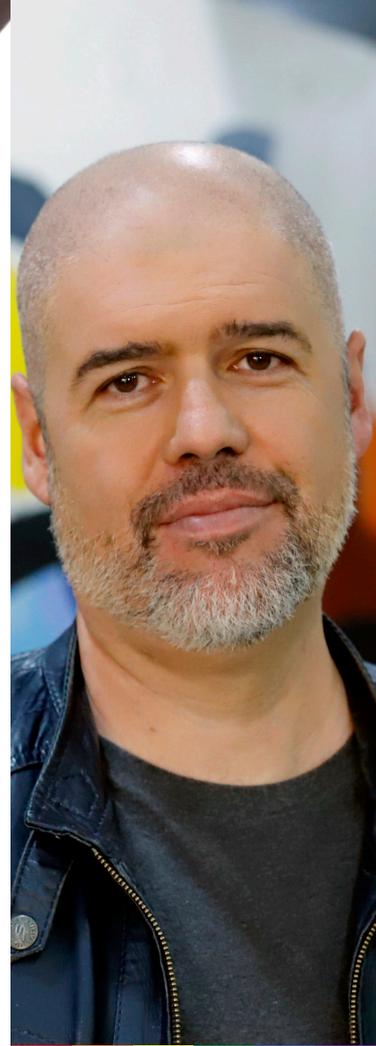
Entre las cláusulas que se proponen en el documento, destacan:

1 Cláusula genérica de igualdad de trato y no discriminación:

La introducción de esta cláusula es importante, contribuye a crear un contexto favorable a la visibilidad de la diversidad, además de ir avanzando en la erradicación de la discriminación al ser la declaración de intenciones conjunta de las partes firmantes del acuerdo, por ello es necesario que se haga referencia no sólo a la orientación sexual sino también la identidad y expresión de género.

2 Cláusulas que abordan la igualdad de trato para las personas LGTBI+ en diferentes áreas:

- **SALUD LABORAL.** Es común que las personas LGTBI+ enfrenten situaciones de discriminación en el trabajo, llegando incluso a sufrir acoso o maltrato físico, lo que puede provocar daños importantes a



Unai Sordo. Secretario general de CCOO



**DECLARACIONES
DE UNAI SORDO**

#OrgulloDeSer

la salud. En este terreno, las herramientas de salud laboral pueden ser muy útiles.

Es importante incorporar cláusulas que se refieran específicamente a la discriminación LGTBIfóbica, para conseguir avanzar en centros de trabajo inclusivos, que no supongan un riesgo para las personas LGTBIfóbicas y donde la discriminación y la persecución por orientación sexual, identidad y expresión de género sean eliminadas y, en su caso, sancionadas.

● **FORMACIÓN.** Es recomendable incluir en los convenios cláusulas que obliguen a la empresa a incluir sensibilización en materia LGTBIfóbica en sus planes de formación, que ésta vaya dirigida a toda la plantilla de forma periódica y que se incluya también en la formación inicial de bienvenida para nuevas incorporaciones, además de ser exigible al personal de RRHH, gestores de equipos y personal de reclutamiento y selección.

● **ACCESO AL EMPLEO.**

Implementar y aplicar medidas de inserción laboral para personas LGTBIfóbicas en riesgo de exclusión social o laboral, o en situación de discriminación múltiple; fomentar el uso y admisión de currículos ciegos para evitar sesgos en los procesos de selección o garantizar el de un lenguaje respetuoso con la diversidad e imágenes no sexistas en la publicación de puestos vacantes en la empresa.

● **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN.**

El sistema de clasificación profesional y la promoción laboral no pueden convertirse en áreas susceptibles de generar discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIfóbicas por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por defenderlo. Es recomendable especificarlo en las cláusulas que se refieran a estos sistemas.

● **LENGUAJE RESPETUOSO CON LA DIVERSIDAD.** A través del lenguaje se transmiten verbalmente patrones culturales, actitudes, estereotipos y/o prejuicios. El lenguaje se configura en un vehículo fundamental de transmisión social, mediante el cual se construye un esquema emocional de aceptación o rechazo hacia las personas del entorno. Es preciso cuidar el lenguaje, dado que con él se crea realidad.

● **PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES.**

Permisos por matrimonio o registro de pareja de hecho, permisos por enfermedad o visita médica del cónyuge o hijos o familiares de ese matrimonio o pareja de hecho, ayudas sociales reconocidas en convenios para cónyuge o hijos o familiares de ese matrimonio o pareja de hecho, permisos relacionados con la maternidad o paternidad (biológica o por adopción)...

#OrgulloDeSer



Asimismo, se incluyen modelos de cláusulas que tiene que ver con protocolos que faciliten la comunicación y actuación en los procesos de transición de las personas trans o la necesidad de que la dirección de las empresa y todas las personas trabajadoras se dirijan a ellas por el nombre sentido.

● **ROPA DE TRABAJO.**

No puede contribuir ni a perpetuar los roles de género ni a estigmatizar a las personas. Las empresas pueden establecer la necesidad de usar un uniforme de trabajo pero sin imponer su uso en función del sexo de la persona.

● **INFRACCIONES Y SANCIONES.**

Hay que recoger expresamente en el régimen disciplinario de los convenios como falta grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica. La reincidencia en comportamientos abusivos u ofensivos contra las personas LGTBI+ tiene que ser considerada falta muy grave.

En el documento se incluye además un **MODELO DE PROTOCOLO** para situaciones de acoso por orientación sexual, expresión y/o identidad de género en el que se especifica cuál ha de ser la estructura de esta herramienta, así como la composición de la comisión de atención al acoso, sus funciones, las partes intervinientes y cómo han de ser el procedimiento de actuación y la fase de resolución.



UN PASO AL FRENTE

Por encima de todo, las personas trabajadoras debemos comprometernos con la erradicación y denuncia en las empresas del acoso laboral, la LGTBIfobia, o las discriminaciones y comportamientos, más o menos velados, que causan gran sufrimiento y debieran ser fuertemente sancionados al provocar un importante menoscabo de la persona.

El respeto a la diversidad debe estar presente en las condiciones de trabajo y de vida de todas las personas. En el disfrute de las libertades que no dejamos en el quicio de la puerta de los centros de trabajo, lucharemos desde las **CCOO** para protegerlas.

Este **Orgullo 2022 CCOO** da un paso al frente con políticas concretas y herramientas prácticas con las que pretende transformar la realidad de los centros de trabajo mediante su acción sindical, abogando por la cultura de la diversidad en los centros de trabajo y convirtiendo a nuestro activo sindical en un cordón sanitario frente a cualquier forma de discriminación.

Además, en **CCOO** nos sumamos a las reivindicaciones del Orgullo y animamos a toda nuestra afiliación a acudir a los actos y manifestaciones que tendrán lugar en todo el territorio español.

Por el pasado, presente y, sobre todo, por el futuro continuamos nuestra lucha por el

#OrgulloDeSer EN EL TRABAJO



Carolina Vidal. Secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO



DECLARACIONES DE CAROLINA VIDAL

#OrgulloDeSer