



Diversidad Sexual y de Género: una cuestión Sindical



secretaría confederal de mujeres e igualdad

© Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)
Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad

Madrid, abril de 2018

Fotografías de portada y contraportada: Francisco José Lorente Granados
Diseño y maquetación: Begoña Fuentes Giner

Depósito legal: M-12619-2018

Índice

Diversidad sexual y de género: una cuestión sindical 5

LGTBIFOBIA: Qué es y cómo se construye 7

- Clasificación de la lgtbifobia
- Recuerda que

Personas trans, iguales también en el trabajo 13

- Realidad(es) trans: Antes, durante y después. Dificultades específicas en el entorno laboral
- Importancia de protocolos, acuerdos, negociación... en el ámbito laboral
- Recuerda que

Diversidad sexual y de género en el ámbito laboral 19

- Recuerda que

La diversidad sexual y de género en la acción sindical y negociación colectiva 25

- Ejemplos de cláusulas en convenios
- Asesoría jurídica
- Protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género
- Recomendaciones para impulsar la firma del protocolo
- Recuerda que

Normativa LGTBI en el ámbito estatal y autonómico	33
<ul style="list-style-type: none">• Evolución del marco legal• Normativa vigente en comunidades autónomas (<i>ordenada por orden cronológico de aprobación</i>)	
LGTBI Internacional	39
<ul style="list-style-type: none">• Eventos internacionales sindicales lgtbi• Organizaciones internacionales	
Conclusiones	45
Recursos de CCOO	47
Colaboraciones	55

Diversidad sexual y de género: una cuestión sindical



Pancarta principal de la Manifestación del World Pride 2018. Madrid

Las Comisiones Obreras (CCOO) nos hemos identificado como sindicato de clase, comprometido con la defensa de todas las trabajadoras y trabajadores, sin hacer distinción de su género, edad u origen, como tampoco lo hemos hecho en función de su orientación sexual, expresión y/o identidad de género.

Se ha avanzado mucho legislativamente en este país en materia de derechos civiles, pero hemos de ser conscientes de que aún queda un largo recorrido para que estos cambios sean asumidos por la ciudadanía. Las Comisiones Obreras, como agente vertebrador de cohesión social, tenemos la obligación de velar por los derechos de las personas lgtbi y garantizarles una igualdad de oportunidades real, especialmente en el mundo del trabajo. En este sentido, la negociación colectiva es una excelente herramienta para promover el acceso y la calidad en el empleo, así como el mejor instrumento de lucha contra la discriminación y el acoso laboral.

En nuestro compromiso por la igualdad de trato y con la responsabilidad de combatir la lgtbifobia en los centros de trabajo, la formación sindical juega un papel fundamental. Esta guía pretende dar a la acción formativa un soporte teórico-práctico inicial para abordar con rigor cualquier problemática en atención a la diversidad en empresas y/o centros de trabajo.

La sensibilización y la formación son elementos esenciales en la acción sindical, que contribuyen a erradicar la discriminación y refuerzan la visión integradora que CCOO defiende en contra de la exclusión social y laboral de trabajadoras y trabajadores.

Para la realización de este material se ha constituido un grupo de trabajo formado por personas de diferentes organizaciones del sindicato; el objetivo de sensibilizar y concienciar sobre la diversidad sexual y de género al conjunto de la organización y llegar a los centros de trabajo.

Los objetivos de esta guía son:

- Conocer qué es la *lgtbifobia*: cómo se manifiesta, detectar situaciones de discriminación, acoso o rechazo; para combatirlas.
- Ayudar a delegadas y delegados en la realización de su actividad sindical en las empresas, amparando y acompañando a todas las personas que lo soliciten.
- Generar un espacio de debate, reflexión y propuestas sindicales para conseguir transformar la realidad en aras de alcanzar la igualdad real y plena.

Todos estos objetivos se trabajarán de manera sistemática y continua para poder responder a la necesidad social de reconocimiento, valoración y respeto.

Unai Sordo
*Secretario General
de la Confederación Sindical de CCOO*

Elena Blasco
*Secretaria Confederal
de Mujeres e Igualdad de CCOO*

1 LGTBIFOBIA: Qué es y cómo se construye



Concentración de la CONC en el Día Internacional contra la Lgtbifobia. Barcelona 2016
Cartel de la UI L'Alacantí-Les Marines CCOO PV para el 17 de Mayo

La discriminación es todo trato por el cual una persona o un grupo estigmatiza y separa a otra persona o grupo como consecuencia de considerarlo en algún aspecto (orientación afectivo-sexual, expresión y/o identidad de género, entre otros) inferior a él/ella o ellos/as.

Su fundamento ideológico se basa en la delimitación grupal del *nosotros* frente al *ellos*, funcionando tradicionalmente como dispositivo de organización y dominación social. Así, este me-

canismo permite que algunos miembros de las identidades hegemónicas de cada sociedad (en nuestro ámbito, las personas cis-heterosexuales), pongan en marcha el discurso de la salvaguarda de una esencia que, ante la presencia del *otro/a*, ven peligrar.

Las identidades no hegemónicas a menudo presentan una vulnerabilidad mayor que incrementa sus posibilidades de sufrir ataques en una sociedad donde aún la identidad se comprende de

manera esencialista, entendiendo todo lo que no es *Yo/Nosotros* como lo abyecto que debe mantenerse fuera de los límites del conjunto social.

La lgtbifobia es la discriminación que sufren las personas cuyas relaciones afectivo-sexuales, diversidad familiar, expresión y/o identidad de género son diferentes a la cisheteronormatividad imperante.

Por tanto, la lgtbifobia es una actitud hostil que percibe al conjunto de las personas lgtbi como contrarias, diferentes, inferiores, peores, anormales, raras, enfermas, malas, amorales o antinaturales,...

Clasificación de la lgtbifobia

La lgtbifobia tiene diferentes formas y se pueden diferenciar como mínimo cinco aspectos esenciales: el ámbito de la expresión lgtbifóbica, la intencionalidad de la discriminación, el origen de la discriminación, el tipo de discriminación y el nivel de discriminación ejercido.

Clasificación por el ámbito de expresión de la discriminación:

Interna: lgtbifobia individual, personal y no manifestada o exteriorizada.

Externa: lgtbifobia manifestada, bien de forma verbal, con actitudes y/o acciones discriminatorias. Es lo que se denomina lgtbifobia conductual.

Interiorizada: La que siente una persona lgtbi hacia sí misma por no aceptarse o no reconocerse como tal y, habitualmente, proyecta hacia otras personas lgtbi.

Clasificación por la intencionalidad de la discriminación:

Discriminación lgtbifóbica directa/Discriminación directa

lgtbi: Se produce cuando una persona es tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión de género, identidad de género y/o diversidad familiar.

Discriminación lgtbifóbica indirecta/Discriminación indirecta

ta lgtbi: Se genera cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pueda ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión de género, identidad de género y/o diversidad familiar.

Lgtbifobia institucional o victimización secundaria: Maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.

Clasificación por el origen de la discriminación:

Lgtbifobia perceptiva

Lgtbifobia cognitiva: La creencia subjetiva de que las personas lgtbi son antinaturales, pecaminosas, inferiores o indeseables.

Lgtbifobia afectiva: El sentimiento de rechazo ante las personas lgtbi por considerarlas promiscuas, desenfadadas, sin control, capaces de acosar sexualmente a cualquier persona y que hacen tambalear el sistema cisheteronormativo de la sexualidad como un orden establecido naturalmente.

Lgtbifobia ambiental

Lgtbifobia liberal: Aquella que permite la expresión de la diversidad afectivo-sexual y de la identidad y/o expresión de género en el ámbito de lo privado, pero que en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

Discriminación lgtbifóbica por error: Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por una apreciación errónea de su orientación sexual, expresión y/o



identidad de género. Este error no exime de las consecuencias administrativas, civiles o penales que se derivan de la misma.

Discriminación por asociación:

Se genera cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con otras personas por su orientación sexual, expresión de género, identidad y/o diversidad familiar.

Clasificación por el tipo de discriminación:

Lgtbifobia: Aversión a la homosexualidad, bisexualidad, transexualidad e intersexualidad o hacia quienes lo parecen o lo defienden.

Homofobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio, discriminación, etc. hacia la homosexualidad, las personas homosexuales, quienes lo parecen o defienden. La homofobia está ligada con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

Lesbofobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al

lesbianismo o a las mujeres lesbianas, hacia quienes lo parecen o lo defienden.

Bifobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Transfobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

Plumofobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

Clasificación por el nivel de lgtbifobia ejercido:

Baja intensidad: Chistes, comentarios, uso de lenguaje lgtbifóbico, opiniones confundidas y erróneas...

Alta intensidad: Desde los insultos a las agresiones físicas, pasando por el acoso y el maltrato psicológico y/o físico. Todo lo que constituyen los delitos de odio por razón de orientación afectivo-sexual, identidad y/o expresión de género.

Algunos términos despectivos, chistes, gestos y expresiones lgtbifóbicas están tan integrados en nuestra cotidianidad que, en muchas ocasiones, ni tan siquiera somos conscientes de que denigran a las personas lgtbi.

El insulto es una de las formas de agresión más común que reciben las personas lgtbi bien sea directa o indirectamente. Según datos recogidos en todos los estudios realizados hasta la fecha, muchas personas lgtbi manifiestan que en diversas ocasiones, si bien no experimentan directamente un insulto lgtbifóbico, el hecho de observar cómo se insulta al colectivo entero, supone la asunción del mismo hacia la propia persona. Es por este motivo que llamamos tanto la atención sobre la necesidad de adecuar el lenguaje, eliminando cualquier expresión contraria hacia gais, lesbianas, bisexuales o trans.

También se debe reseñar que algunas de las formas de lgtbifobia se manifiestan dentro del colectivo lgtbi, no siendo exclusivas del hegemónico cisheteropatriarcado normativo.

Conviene recordar que en nuestra cultura las personas estamos educadas y socializadas en la lgtbifobia, lo mismo que lo estamos en el sexismo, y que, por lo tanto, constituye un reto el ir desprendiéndose de esas actitudes lgtbifóbicas; para ello el primer paso es reconocerlas en nosotras y nosotros mismos. De este modo, aunque se percibe una mayor aceptación hacia las personas lgtbi debido a las transformaciones sociales de los últimos años, en ocasiones se trata más de una apariencia que de una interiorización del respeto a la diversidad sexual y de género.

La vivencia por parte de un trabajador o trabajadora de cualquiera de los tipos y formas específicas de lgtbifobia tiene importantes consecuencias a nivel psicológico y social: baja autoestima, exclusión, problemas familiares, síntomas psicossomáticos o físicos, insatisfacción, ansiedad y depresión, llegando, en casos extremos, al suicidio.

En el ámbito del trabajo la lgtbifobia se puede manifestar de varias formas como el despido

que, normalmente, no aludirá a la orientación sexual, expresión y/o identidad de género sino que alegará motivos alternativos que disimulen la verdadera causa del mismo. También nos encontramos con el acoso al trabajador o trabajadora para que sea él o ella quien acabe abandonando la empresa o pidiendo el traslado a otro centro de trabajo. Otro aspecto importante son las dificultades laborales que supone visibilizarse para las trabajadoras o trabajadores trans, dadas las consecuencias negativas que conlleva. Posteriormente nos extenderemos en estas y otras cuestiones laborales.

Recuerda que

Todas las personas hemos sido educadas en esta sociedad heteropatriarcal normativa, por lo que somos (en mayor o menor medida) lgtbifóbicas. Detectarlo y reconocerlo es el principio para empezar a trabajarlo y cambiar.

Que seas lgtbi no te exime de tener conductas lgtbifóbicas.

La información, formación y sensibilización son fundamentales para erradicar la lgtbifobia.

Ser gai, lesbiana, bisexual, trans o intersexual no es el problema. El problema es la lgtbifobia. Es una enfermedad y, como tal, se puede curar.

Como delegada o delegado debes actuar contra la utilización de términos despectivos, chistes o expresiones que denigren a las personas lgtbi.

2

Personas trans, iguales también en el trabajo



Plataforma por los derechos trans (Madrid, 2017)

Aunque las definiciones principales están en el documento glosario denominado “Vocabulario para un mundo diverso” (CCOO, 2018), es necesario en este apartado hacer algunas matizaciones.

La identidad de género incluye las formas en las que una persona se autodenomina y presenta frente a las demás. Incluye la libertad de modificar la apariencia a través de la adopción de roles sociales de género, técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole. Por supuesto, es indepen-

diente del sexo biológico y de la orientación sexual.

La expresión de género es “*la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado*”. Es independiente del sexo biológico, y la orientación sexual.

Mientras que la identidad de género alude a la manera en que una persona se asume a sí misma, independientemente de cómo la perciben los demás, la expresión de género se refiere a la forma en la que las personas interpretan su género en particular, sin importar cómo ella misma se identifique.

A lo largo de esta guía se utiliza de manera general “personas trans” para referirse a todas aquellas que no se sienten conformes con el sexo/género asignado en el nacimiento, independientemente de los cambios que decidan realizar y entendiendo que no existe una forma única de expresar la no conformidad de sexo o género, sino que cada persona lo hace de acuerdo a su idiosincrasia particular.

Realidad(es) trans: Antes, durante y después. Dificultades específicas en el entorno laboral

Las personas trans necesitan tener la posibilidad de mostrarse acordes con su identidad de género y es muy importante respec-

tar la manera en que deciden hacerlo; sin embargo, en la sociedad española aún persisten prejuicios sobre ellas que normalmente se materializan en forma de discriminación, acoso e incluso agresiones y asesinatos.

El entorno laboral es uno de los espacios específicos en los que se generan situaciones de discriminación sobre las personas trans por el simple hecho de serlo y sin relación alguna con su rendimiento laboral y/o capacidad profesional; aquí es importante destacar que la capacidad laboral de una persona es independiente de su identidad y/o expresión de género.

No hay datos oficiales sobre la situación laboral de las personas trans, aunque algunas fuentes revelan que un 80% de ellas se encuentran en situación de desempleo, siendo uno de los colectivos con mayor porcentaje de exclusión social. Además, no existen programas de inclusión laboral específicos para las personas trans.

Hay que diferenciar las dificultades que se producen para acceder al empleo una vez iniciado el proceso de transición y las que se producen cuando se realiza el proceso de transición después de acceder. Hay que tener en cuenta que una persona trans no tiene obligación de revelar su situación para acceder a un empleo o después de haber accedido y saberlo no da derecho a realizar acción alguna en su contra.

Respecto al acceso al empleo, debido a que actualmente no se puede realizar el cambio registral hasta dos años después de haberse iniciado el tratamiento, hay personas trans que acuden a solicitar empleo con una expresión de género y un nombre elegido distinto a la documentación oficial que tienen que presentar. Esta irregularidad unida a los prejuicios y estereotipos que puedan tener las personas encargadas de llevar a cabo los procesos de selección en las empresas, dan a menudo lugar a que las personas trans en proceso de transición queden excluidas de la posible selección ya desde el comienzo del proceso selectivo.

Por este motivo entendemos que es necesaria la formación y sensibilización entre las personas que realizan los procesos selectivos en las empresas.

En cuanto a la situación de las personas trans que deciden realizar el proceso de transición una vez han accedido al empleo, es muy habitual que se den situaciones de discriminación, acoso o despido... cuando no es la propia persona trans quien abandona el empleo dada la presión o el temor a que se halla sometida.

La transición supone un proceso largo en el tiempo en el que la persona necesita un entorno inclusivo y respetuoso con la diversidad, ya que dicho proceso supondrá un gran esfuerzo personal, médico y social. Por ello, es importante que la persona trans cuente con el mayor apoyo posible dentro del centro de trabajo y que se respete tanto la forma de comunicarlo como los tiempos que necesite. Asimismo, un primer paso importante es utilizar el nombre y el género con el que se autoidentifican, ya que lo contra-

rio sería vejatorio porque atenta contra su dignidad.

De nuevo, en este momento, es importante la formación y sensibilización orientadas a que las personas que componen la empresa, principalmente el entorno más cercano a la persona que realiza el proceso de transición, asuman como algo natural la realización del mismo.

Importancia de protocolos, acuerdos, negociación... en el ámbito laboral

La negociación colectiva, el convenio colectivo, los planes de igualdad, los pactos o acuerdos son herramientas que sirven para luchar contra la desigualdad y la discriminación laboral de todas las personas, incluidas naturalmente las personas trans.

Además de las medidas que se puedan establecer en el convenio colectivo, es aconsejable negociar y poner en marcha un protocolo que facilite el proceso de transición de las personas trans en el ámbito laboral. En di-

cho protocolo también se puede establecer un “modelo de comunicación” al que las personas puedan acudir si deciden poner en conocimiento de su empresa que van a realizar el proceso de transición.

A partir del momento en que una persona trans notifica su situación, tiene que estar afectada por todas las medidas, incluidas en el plan de igualdad de la empresa, independientemente de que todavía no se haya realizado la rectificación registral de su nombre y sexo legal.

Destacamos la importancia de la negociación de planes de igualdad por diversidad sexual y de género, en los que se establecerá un eje específico para avanzar en la igualdad y protección de las personas trans.

Por todo esto es imprescindible la formación y sensibilización en el sindicato que debe llegar a todos los niveles: a personas dirigentes, a delegados y delegadas y a quienes están en los procesos de negociación.

Esta formación nos debe servir también para facilitar la correcta atención a una persona trans que acuda a la sección sindical del centro de trabajo y que debe ser atendida de acuerdo a sus necesidades. Es necesario acudir, cuando sea necesario, a personas más expertas, a personas trans afiliadas, delegadas o de la estructura del sindicato (sección sindical, federación, territorio,...), que puedan orientar, ayudar y/o acompañar sirviendo así de referencia a las personas mencionadas y a las propias personas trans dentro de las empresas o entre la afiliación, potencial o efectiva.

Recuerda que

La identidad de género no determina las cualidades profesionales de las personas empleadas; por tanto, es importante destacar que la capacidad laboral de una persona es independiente de su identidad y/o expresión de género.

No hay una manera única de realizar este proceso en el centro de trabajo, sino que depende de la persona, del tipo o tamaño de la empresa, de la relación que tenga con los compañeros y compañeras, con sus superiores/as y subordinados/as, con la dirección de la empresa y/o con los/as responsables de recursos humanos,...

Debemos nombrar a las personas trans por el nombre y género con el que se autoidentifican.

Debemos realizar campañas de formación y sensibilización tanto en el sindicato como en las empresas, con el fin de eliminar los prejuicios existentes y evitar situaciones de discriminación laboral.



3

Diversidad sexual y de género en el ámbito laboral



Manifestación del World Pride 2018 Madrid. CCOO Madrid Región

Entendemos la diversidad sexual y de género como las distintas maneras de manifestar la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género. Desde Comisiones Obreras defendemos que esta diversidad en ningún caso debe provocar situaciones de rechazo, discriminación, acoso, exclusión ni violencia.

Actualmente en nuestro país existe un posicionamiento político y jurídico muy claro respecto a la igualdad de todas las personas. El reconocimiento del

derecho a contraer matrimonio entre personas del mismo sexo, la ley de cambio registral y las diferentes leyes autonómicas lgtbi aprobadas, han dotado a nuestra sociedad de un marco legal más favorable para la igualdad, el respeto a la dignidad y el pleno desarrollo de la personalidad de las personas lgtbi.

Sin embargo, las prácticas sociales distan mucho de promover esta igualdad legal y en los entornos laborales sigue existiendo una tendencia a invisibilizar todo

lo que se aleje de una orientación sexual, expresión y/o identidad de género heteronormativa.

Las consecuencias de visibilizarse en el ámbito laboral dependen mucho del tipo y tamaño de la empresa, del sector y subsector de producción, de la ocupación, además de las diferentes realidades de las comunidades locales.

Si bien es cierto que no disponemos de la información suficiente para llevar a cabo una evaluación cuantitativa y cualitativa, no es menos cierto que, prácticamente, todos los materiales o estudios coinciden en algunos elementos que tienen mucho que ver con la calidad de las condiciones de trabajo de las personas lgtbi.

Uno de los retos que tiene que asumir una persona lgtbi es el acceso a la empresa. Otro reto es la dificultad que se genera en el espacio laboral, de poder disfrutar de un ambiente inclusivo y proclive a vivir la diversidad desde la normalidad; no sólo por las repercusiones que puede tener, sino porque, fundamentalmente, se establece un paralelismo entre

el espacio laboral y una falsa neutralidad personal.

La idea de que las cuestiones personales no tienen cabida (es decir, que la interrelación personal no debe estar presente) aunque falsa, sirve de excusa a muchas empresas para invisibilizar a las personas lgtbi. Una de las justificaciones que se utilizan para no reconocerlas es que la sexualidad pertenece a la propia intimidad de la persona y, por tanto, no interesa en el trabajo. Esta excusa es errónea ya que el tiempo de permanencia en el trabajo es tan elevado que es casi imposible no abordar ningún tema relacionado con la vida privada de cada persona.

Doblemente errónea, teniendo en cuenta que dicha argumentación no se pone en práctica para las personas heterosexuales de la empresa, quienes pueden perfectamente hablar de sus relaciones.

Todo esto provoca que muchas personas lgtbi queden excluidas de determinadas actividades o estén abocadas a vivir una doble

vida, inventándose una relación heterosexual o manifestando una expresión o identidad de género normativa para pasar desapercibidas. De este modo, se ven continuamente obligadas a adecuar sus comportamientos para no levantar “sospechas” mientras escuchan argumentaciones de rechazo hacia las personas que se alejan de lo que se considera “normal”. Este esfuerzo continuo al que están sometidas las personas lgtbi puede provocar problemas de autoestima así como de rendimiento en el trabajo.

Esta situación no es admisible en un momento en el que la discriminación laboral por motivos de orientación sexual, identidad y/o expresión de género está totalmente prohibida. Como se detalla en el apartado de normativa y legislación, existen directivas europeas y legislación autonómica específicas que manifiestan la necesidad de abordar la diversidad afectivo-sexual en el ámbito laboral.

En el marco normativo del empleo las referencias a la no discrimi-

minación quedan recogidas en el Estatuto de los Trabajadores:

Art. 4.2.c *“A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”.*

Art. 4.2.e *“Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”*

Este último texto fue introducido por el apartado uno de la Disposición adicional décimo prime-

ra de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el Estatuto Básico del Empleado Público, este principio de no discriminación queda recogido en los siguientes apartados:

14. i) *A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

53.4. *Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

95.2. b) *Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.*

Recuerda que

Las capacidades profesionales de una persona son independientes de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Cuando se trata de incorporar elementos que tengan que ver con la diversidad (orientación sexual, la identidad y/o expresión de género) en una empresa, lo primero que hay que hacer es analizar y entender las peculiaridades y características propias de la misma.

Ser una empresa inclusiva favorece un mejor clima laboral, lo que redundará en una mayor competitividad de la empresa.

La invisibilidad lgtbi impide disfrutar de los derechos y permisos laborales ligados a los cuidados que, como trabajadora o trabajador, te corresponden.

Como delegada o delegado de CCOO se debe velar por la igualdad de condiciones en la promoción y solicitud de permisos de todas y cada una de las personas que están en la empresa.



4

La diversidad sexual y de género en la acción sindical y negociación colectiva



Miembros del Grup d'Acció LGTBI CCOO PV en la Manifestació del 1 de Mayo 2015 València

En este apartado vamos a abordar cómo actuar ante situaciones de acoso, rechazo o discriminación por motivos de orientación sexual, expresión y/o identidad de género, de qué recursos disponemos y cómo plantear medidas de igualdad en las mesas de negociación.

Nuestra acción tiene que generar que el lugar de trabajo sea un contexto respetuoso y libre de prejuicios, sin discriminación, exclusión, ni represión, es decir, un espacio de libertad en el que

cada persona pueda expresarse de forma plena. De este modo, desde el ámbito laboral estaremos contribuyendo en la transformación hacia una sociedad en la que se respete la diversidad sexual y de género.

CCOO siempre se ha caracterizado por defender a todas las personas independientemente de su edad, procedencia geográfica, sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, discapacidad física, psíquica o sensorial, origen étnico, convic-

ciones políticas y/o religiosas. La diversidad debe ser concebida como un elemento enriquecedor.

Por estos motivos desde un sindicato de clase como es CCOO, tenemos que garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo de calidad para que todas las personas puedan emprender un proyecto de vida que les permita independencia económica y crecimiento profesional y personal.

CCOO es referente de la lucha por la igualdad de género y la consecución de la igualdad real del colectivo lgtbi en el ámbito sindical. Por ello es importante la formación de nuestra representación sindical, al objeto de favorecer y facilitar su tarea como representantes de las trabajadoras y trabajadores.

Hay que conocer y difundir a la afiliación y a las plantillas los materiales generados por la organización, tanto los que constan en el apartado **Recursos de CCOO** de esta guía, como aquellos recursos que se vayan publicando.

Se incorporarán en las propuestas de CCOO a los planes de formación de las empresas, un módulo y/o acción formativa relativa a la orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

En el momento en que se detecte una situación de desigualdad, discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, las delegadas y delegados de CCOO tendrán a su disposición las herramientas de las que dispone el sindicato, para solventar y acompañar en estas situaciones, con el objetivo de conseguir su erradicación del centro de trabajo.

Desde CCOO se están incorporando cláusulas en materia de diversidad sexual en los convenios colectivos y planes de igualdad de forma transversal, para mejorar las condiciones laborales y la calidad en el empleo de las personas lgtbi.

Por el momento, el número de convenios o acuerdos que recogen cláusulas específicas no son muy elevados, cuestión que no impide que CCOO lleve a cabo la

vigilancia del cumplimiento de la legislación vigente, donde la igualdad real ya es un hecho.

Ejemplos de cláusulas en convenios

. – *“Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio”.*

. – *“Cualquier trabajador o trabajadora del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras del centro de trabajo”.*

. – *“Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos ten-*

drán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria... y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual”.

. – *“...dicha Comisión se encargará de elaborar, y proponer para su aprobación, un protocolo de acoso laboral, que incluya mecanismos para la detección e intervención en supuestos de discriminación por razón de la orientación sexual y/o identidad o expresión de género, así como medidas para prevenir y, en su caso, corregir y eliminar estas conductas en el centro de trabajo. En esta línea se incluirán las acciones positivas que se acuerden tendientes a la integración lgtbi.*

. – *A los efectos de esta equiparación, se considera pareja de hecho a la resultante de la unión libre y pública de dos personas, mayores de edad o menores emancipadas, con plena capacidad, sin vínculo de parentesco por consanguinidad o adopción en línea recta o*

por consanguinidad en segundo grado colateral y que se encuentren ligadas por una relación afectivo-sexual, sean del mismo o distinto sexo, y siempre que ninguna de ellas esté unida por un vínculo matrimonial o forme pareja de hecho con otra persona.

. – Los beneficios socio-laborales que se puedan derivar de la equiparación que entre pareja de derecho y de hecho aquí se determina, basado su disfrute en el principio de no concurrencia de un mismo beneficio como pareja de hecho y de derecho, se generarán...

Estas buenas prácticas tienen que complementarse con medidas a incorporar en la negociación colectiva, atendiendo a pautas como las siguientes:

- Cláusula general de igualdad de trato y no discriminación en el ámbito de actuación del convenio
- Cláusulas específicas que abordan la igualdad de trato para las personas lgtbi en acceso, contratación, promoción, formación, prevención,..
- Redacción del convenio, acuerdo, plan, protocolo en lenguaje inclusivo.
- Utilización de imágenes inclusivas en las publicaciones que se realicen en la empresa.
- Asegurar que los beneficios sociales existentes en la empresa afecten a la totalidad de la plantilla sin especificar un modelo de familia determinado.
- En el ámbito de la salud laboral, establecer como riesgo psicosocial la lgtbifobia.
- Establecer cláusulas para que la equivalencia emocional sea reconocida en los permisos existentes en la empresa.
- Los permisos para la asistencia médica, procedimientos administrativos que necesita una persona trans para la realización del proceso de transición no computarán a efectos del despido objetivo por absentismo.
- Blindar los derechos al mantenimiento del puesto de trabajo a las personas que, una vez dentro de la empresa, decidan iniciar un proceso de

transición, y facilitar la adecuación de toda la documentación interna de la empresa y llegado el momento, la externa.

- Introducir campañas de sensibilización en los distintos ámbitos de la negociación colectiva
- Implantación de uniformes unisex o facilitar la opción coherente con el género auto percibido de la persona.
- Negociar un protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso por orientación sexual, expresión y/o identidad de género e inclusión de medidas complementarias.
- Se trata de garantizar a todos los trabajadores y trabajadoras los mismos derechos para acceder a las licencias o permisos por matrimonio, por parejas de hecho, a los permisos por enfermedad o visita médica del cónyuge o pareja y familiares, a las ayudas sociales reconocidas en convenios, a las licencias relacionadas con la maternidad o paternidad (ya sea biológica,

por afinidad o por adopción), cuidado de ascendientes, descendientes, personas dependientes a cargo de la trabajadora o el trabajador, etc.

- Garantizar desde la negociación colectiva que todas las formas de convivencia tengan plena cobertura y por tanto, que la igualdad de trato sea una premisa en nuestras reivindicaciones sindicales.

Asesoría jurídica

Cuando una persona lgtbi trabajadora está siendo sometida a situaciones de tensión, discriminación o rechazo, no sólo tiene que demostrar como el resto de trabajadores y trabajadoras el acoso, sino que tiene la dificultad añadida de verse obligada a hacer pública su homosexualidad, bisexualidad, transexualidad o intersexualidad.

En muchos casos, las personas que se acercan al sindicato a solicitar asesoramiento jurídico, decaen del empeño en cuanto tienen que pasar a la denuncia formal. En otras ocasiones, no

especifican el motivo por el cual han sido rechazadas o discriminadas, lo que dificulta notablemente la cuestión.

Afortunadamente, existe una tendencia creciente a acudir a las asesorías jurídicas y a precisar la orientación y/o la identidad de género como el motivo de la discriminación; también cada vez hay más sentencias favorables para las personas denunciantes.

Protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género

El protocolo de actuación es un acuerdo por el cual la dirección y la plantilla se comprometen a cumplir una serie de cláusulas para la consecución de un fin determinado. Su contenido está adaptado a la idiosincrasia del centro de trabajo y en su desarrollo suelen concretarse procesos de actuación y buenas prácticas en mucho mayor detalle que en el convenio.

Desde CCOO se ha elaborado un protocolo que es fácilmente adaptable a cualquier empresa con independencia del sector de actividad y del tamaño de la misma.

Recomendaciones para impulsar la firma del protocolo

- Planificar las acciones preparatorias en el tiempo adecuado. Cada empresa necesita un ritmo diferente en función de sus características, número de personas en plantilla, ubicación geográfica de la empresa, personas que componen la dirección.
- La fase de sensibilización es un mecanismo facilitador a la hora de la negociación; por ello son recomendables las charlas o asambleas previas en la empresa.
- El argumento de que la competitividad empresarial es favorecida por la diversidad de su plantilla así como la imagen corporativa positiva de empresa inclusiva, son aspectos a incorporar en la negociación.

Recuerda que

CCOO contribuye a la transformación social para mejorar los espacios de trabajo.

Las delegadas y delegados de personal, de las secciones sindicales, de los comités de empresa y de las juntas de personal, plantean propuestas para el tratamiento e implementación de medidas destinadas a favorecer la normalización de la diversidad sexual y de género en la empresa.

Para favorecer la implementación de dichas medidas, en CCOO desarrollamos herramientas y recursos de sensibilización, de información y de formación.

La labor fundamental e imprescindible a realizar en la empresa, en los centros de trabajo, la realizan las delegadas y delegados de CCOO.

Para CCOO es importante abordar la diversidad desde una perspectiva centrada en las características propias de cada centro de trabajo.



5

Normativa LGTBI en el ámbito estatal y autonómico



Concentración FSC CCOO en RTVE con motivo de la celebración del Día del Orgullo LGTBI (2017)

El Estado español es uno de los países con legislación más avanzada en cuanto a reconocimiento de derechos hacia las personas LGTB.

Ha pasado muy poco tiempo, apenas unos sesenta años, desde que estuviese en pleno apogeo la Ley de Vagos y Maleantes (1954) que calificaba a los homosexuales como un peligro para la sociedad. Otro texto para el recuerdo, es la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social (1970), no derogada completamente hasta

1995, que perseguía la homosexualidad por considerarla un elemento antisocial.

El avance legislativo evidencia que la sociedad evoluciona en el modo de conformar y reconocer los diversos modelos de convivencia y, por ello, se debe actuar de forma consecuente.

Un paso más lo dan la llamada Ley de Identidad de Género (ley reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas) y la recién

te Ley Foral de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

Ante esta realidad, desde CCOO trabaja para que la igualdad no se quede en el plano formal y sea una igualdad real y efectiva entre todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Evolución del marco legal

En los años 70, estando vigente la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social (LPRS), se produce un cierto aperturismo y tolerancia hacia la percepción de la homosexualidad gracias a la aportación del turismo. Aún así, medidas de prisión y re-educación a varones homosexuales estaban dentro de la normalidad cotidiana. Distinto sucedía con las mujeres pues, por puro machismo y por cómo se entendía el propio concepto de sexualidad femenina, el lesbianismo se consideraba un mero comportamiento desviado a so-

lucionar mediante matrimonios forzados e, incluso, terapia o asesoramiento religioso.

Durante la transición democrática comienza una dura lucha por derogar dicha ley y una etapa de intensos debates y movimiento social al respecto.

Ya en democracia, en el año 1978, la Constitución Española, en su artículo 14, reconoce la igualdad formal y, en el 9.2, protege la igualdad de toda la ciudadanía sin realizar distinción alguna por ningún motivo.

Este hito normativo supone que la LPRS vaya perdiendo “fuerza” y sea paulatinamente modificada hasta su completa desaparición, eliminándose las referencias a los actos homosexuales, e incluso suprimiendo el “escándalo público”. Aunque no será hasta 1995 cuando se reforme el Código Penal en aquellos artículos que hacían referencia a la orientación sexual, regulando los derechos formales de las personas y protegiendo de la discriminación específica a gays y lesbianas.

España, desde 1986 forma parte de la entonces CEE, hoy Unión Europea. Este hito supuso formar parte de un nuevo marco político y legislativo de referencia, en el que va ganando importancia, poco a poco, el ámbito de la igualdad. El año 2000 fue un período especialmente importante en la lucha contra la discriminación, aprobándose dos directivas comunitarias de especial trascendencia:

- La Directiva 2000/43/CE que prohíbe la discriminación a causa del origen racial o étnico. Identifica el principio de no discriminación, es decir, identifica lo que la sociedad, en general, considera intolerable.
- La Directiva 2000/78/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de religión y creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. Este texto es el que sienta las bases del principio de igualdad de trato.

Consecuencia de estas directivas, en España, es la Ley 62/2003, de

medidas fiscales, administrativas y de orden social, que, en su capítulo III, del Título II, recoge las pautas para la aplicación del principio de igualdad de trato. En referencia al tema del reconocimiento de la vida en pareja de las personas homosexuales, en 1994, se creó en Vitoria el primer registro de parejas de hecho y, en 1998, en Cataluña se aprobó la primera ley de parejas que reconocía la unión de pareja estables.

Si bien en un principio el debate estaba más encuadrado en las políticas autonómicas, tras la victoria electoral del PSOE en las elecciones de 2004, se trabaja por materializar algunas de sus promesas electorales obteniéndose como resultados la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio y la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Es necesario recordar que ambas son fruto de muchas controversias. La ley de matrimonio supuso una dura reacción por parte

de los sectores conservadores que manifestaron (y lo siguen haciendo) su rechazo, con constantes declaraciones públicas e, incluso, con la recogida de firmas para presentar un recurso de inconstitucionalidad de la misma.

Otro avance legislativo en el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual fue la Ley de Identidad de Género, por la que cualquier persona transexual que tenga un certificado psiquiátrico que atestigüe que tiene un TIG (Trastorno de Identidad de Género) y un certificado endocrinológico que avale que sigue desde hace un mínimo de dos años un tratamiento hormonal puede, sin necesidad de haberse sometido a cirugía de reasignación genital, acceder a la modificación registral de su nombre y la mención al sexo en su DNI. Esta es una ley pionera en el mundo, cuya finalidad es superar las barreras sociales de las personas transexuales. No obstante, aunque el cambio en el Registro Civil está regulado a nivel nacional, lo cierto es que el acceso a los procesos de reasignación es desigual en función de cada comunidad autónoma.

Normativa vigente en comunidades autónomas *(ordenada por orden cronológico de aprobación)*

País Vasco: [Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales](#)

Galicia: [Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia](#)

Andalucía: [Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales](#)

[Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas lgtbi y sus familiares en Andalucía](#)

Cataluña: [Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexua-](#)

[les, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia](#)

Canarias: [Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales](#)

Extremadura: [Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura.](#)

Islas Baleares: [Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la lgtbi fobia](#)

Murcia: [Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en](#)

[la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.](#)

Madrid: [Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.](#)

[Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la lgtbifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.](#)

Comunitat Valenciana: [Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana](#)

Navarra: [Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas lgtbi+](#)

Comunidades autónomas pendientes de normativa

- Aragón
- Asturias
- Cantabria
- Castilla-La Mancha
- Castilla-León
- La Rioja



6

LGTBI Internacional



Sindicalistas de la Red LGTBI de CCOO participantes en el Encuentro Sindical Europeo LGTBIQ World Pride 2018 Madrid

Aunque sigue siendo una de las áreas más desconocidas para la afiliación, incluso para la afiliación lgtbi de nuestro sindicato, el activismo sindical por la diversidad afectivo sexual se conecta a nivel internacional con varias organizaciones internacionales y estructuras, conectando a nuestro sindicato con otras personas activistas del resto del mundo.

La lucha sindical se organiza internacionalmente mediante redes formales con sindicatos de todo el planeta. Este es el caso

de European Trade Union Confederation (ETUC) o Confederación Europea de Sindicatos (CES) es una confederación de sindicatos a nivel europeo. Por su parte International Trade Union Confederation (ITUC) o Confederación Sindical Internacional (CSI) es una confederación de sindicatos a nivel mundial. Las Federaciones Internacionales sindicales se agrupan en la Global Union Federation (GUFs), o Federación Internacional de Sindicatos. Dentro de estas entidades encontramos a su vez las grandes organizacio-

nes internacionales de algunas federaciones como Public Services International (PSI) o Education International (EI).

Dentro de todas estas organizaciones internacionales, la lucha por la diversidad afectivo sexual y los derechos laborales de las personas trabajadoras lgtbi viene emergiendo con fuerza en los últimos años. Muchos sindicatos europeos están en proceso de constituir estructuras para el sindicalismo lgtbi.

Además se están promoviendo encuentros y reuniones internacionales lgtbi, a las que desde distintas organizaciones de CCOO han acudido activistas para dar a conocer la actividad realizada por CCOO.

Eventos internacionales sindicales lgtbi

“Freedom at Work” Conference, Amsterdam, agosto 2016

Coincidiendo con la celebración del Orgullo Europeo en Amsterdam en 2017, en los días previos se llevó a término el encuentro

“Libertad en el trabajo” El encuentro estuvo organizado por la FNV, la Federación Holandesa de Sindicatos, y contó con la presencia de activistas-sindicalistas lgtbi de todo el mundo. Así voces de sitios como Nepal, Turquía, Canadá, EEUU, Sudáfrica, así como de una importante cantidad de países europeos, se unieron para hablar y debatir sobre la situación del sindicalismo y las políticas a favor de los y las trabajadoras lgtbi en todo el planeta.

En dicho encuentro tuvieron intervenciones plenarias: Ulrike Lunacek, Vicepresidenta del Parlamento Europeo; Salvatore Marra, Presidente de la Unión de Confederaciones de Jóvenes europeos, (ETUC/CES); Virginia Magwaza, Directora del Programa lgtbi de Derechos Humanos en Sudáfrica, Phyll Opoku-Gyimah, cofundadora y Directora Ejecutiva de Orgullo Negro del Reino Unido.

Jornadas ETUC/ETUI Bruselas, febrero 2017

El objetivo del encuentro se centró en la creación de una red de trabajo en el ámbito de la Confe-

deración Europea de Sindicatos (CES) en el que participen todas las organizaciones confederales de los diferentes países. Entre las propuestas que se plantearon: Formación, investigación social, guías de buenas prácticas de la negociación colectiva, proyectos europeos, y actividades de sensibilización respecto del colectivo de trabajadores lgtbi.

Encuentro sindical europeo sobre los derechos de las personas lgtbi, durante el WorldPride de Madrid, junio 2017

Este encuentro fue organizado de manera conjunta por CCOO y UGT. Este encuentro tuvo lugar los días 29 y 30 de junio. La conferencia fue una oportunidad para la CES y sus organizaciones afiliadas, representadas a través de la red sindical de derechos LGBTQI*, para fortalecer su cooperación en la lucha por los derechos humanos, los derechos sindicales y la igualdad para todos los trabajadores.

La Declaración de Madrid, redactada y firmada en el propio acto sindical establece las acciones

sindicales actuales y futuras para hacer de Europa un lugar mejor para todos, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión.

CCOO en el World Pride Park del Orgullo Mundial y Europeo, Madrid junio 2017

CCOO tiene una larga trayectoria en la defensa de los derechos LGTBI, no sólo desde una perspectiva laboral, también en la reivindicación de los derechos individuales del colectivo. En el marco de este compromiso, el día 30 de junio, CCOO estuvo también presente en el World Pride Park ubicado en Madrid Río (Puente del Rey).

Allí se leyó un comunicado de CCOO para evidenciar el trabajo del sindicato en esta semana internacional del Orgullo Mundial y Europeo celebrado en Madrid en 2017. En paralelo CCOO tuvo una mesa con material presente en ese espacio para informar a los visitantes que se aproximaron a este espacio internacional.

Organizaciones internacionales

Europeas

CES/ETUC: Confederación Europea de Sindicatos

<https://www.etuc.org/>

La CES está formada por 89 organizaciones sindicales y 10 federaciones europeas, que se detallan a continuación:

- **EAEA:** [Federación europea de trabajadores de artes y entretenimiento](https://www.iaea-globalunion.org/)

<https://www.iaea-globalunion.org/>

- **EUROCOP:** [Confederación europea de policía](http://www.eurocop.org/)

<http://www.eurocop.org/>

EFBWW/FETBB: [Federación Europea de Construcción y Madera.](http://www.efbww.org)

<http://www.efbww.org>

- **EFFAT:** [Federación Europea de sindicatos de alimentación, agricultura y turismo](http://www.fffat.org)

<http://www.fffat.org>

- **EFJ/FEJ:** [Federación Europea de periodistas](http://www.ifj.org)

<http://www.ifj.org>

- **IndustriAll:** [Federación Europea de trabajadores de la industria y manufactura](https://news.industriall-europe.eu/)

<https://news.industriall-europe.eu/>

- **EPSU:** [Federación Europea de Servicios Públicos](https://www.epsu.org/)

<https://www.epsu.org/>

- **ETF:** [Federación Europea de trabajadores del transporte](http://www.etf-europe.org/)

<http://www.etf-europe.org/>

- **ETUCE/CSEE:** [Federación Europea de Educación](https://www.csee-etuce.org)

<https://www.csee-etuce.org>

- **UNI-EUROPA:** [Federación Europea de servicios y comunicación](http://www.uni-europa.org/)

<http://www.uni-europa.org/>

ETUI: [Instituto Sindical Europeo](https://www.etui.org)

<https://www.etui.org>

El Instituto sindical europeo es el centro independiente de investigación y de formación de la

Confederación Europea de Sindicatos.

Mundial

CSI/ITUC/IGB: Confederación Sindical Internacional

<https://www.ituc-csi.org>

Se define como la voz de trabajadoras y trabajadores a nivel mundial. Las organizaciones regionales de la CSI son:

- Organización Regional Asia-Pacífico (CSI-AP):
www.ituc-africa.org
- Organización Regional africana (CSI-AF):
www.ituc-africa.org
- Organización Regional de las Américas (CSA):
www.csa-csi.org

PSI/ISP: Internacional de Servicios Públicos

<http://www.world-psi.org/es/home>

EI/IE: Internacional de Educación

<https://ei-ie.org/en/>

Otras organizaciones que trabajan a nivel internacional en la defensa de los derechos lgtbi

ILGA es una organización que representa a más de 1.228 organizaciones miembros de 132 países.

Las regiones de la ILGA son:

- Pan África ILGA: La región se basa en el grupo africano de las Naciones Unidas.
<http://panafricailga.org/>
- ILGA Asia: La región se basa en el grupo de Asia de las Naciones Unidas (sin las Islas del Pacífico y Chipre e incluidos Israel)
<https://www.facebook.com/IlgaAsia/>
- ILGA-Europa: Organización internacional no gubernamental independiente que reúne a 490 organizaciones de 45 países europeos. Se constituyó como región en 1996.
<https://www.ilga-europe.org/>

- ILGA Latinoamérica y el Caribe (LAC): ILGALAC es la Asociación Internacional de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersex para América Latina y el Caribe. Conformada por más de 250 organizaciones miembro presentes en todos los países de la región.

<http://ilga-lac.org/>

- ILGA América del Norte: La región comprende Canadá y los Estados Unidos de América.

<https://www.facebook.com/groups/362659752413/about/>

- ILGA Oceanía (Nueva Zelanda, Australia e islas del Pacífico): La región se basa en los Estados miembros del Foro del Pacífico Sur.

<https://www.facebook.com/ilgaoceania>

7 Conclusiones



Homenaje a las víctimas de Lgtbifobia en Sitges por parte del Ambit LGTB de la CONG, co-organizador de los XXVII Encuentros Estatales LGTBI 2015

Como integrantes de CCOO debemos trabajar por alcanzar la igualdad real y efectiva todas las personas en la sociedad, poniendo especial atención en los ámbitos laborales.

Los avances legislativos y sociales no han sido suficientes para alcanzar la igualdad real de las personas lgtbi. La intención de esta guía es facilitar herramientas que, a través de la formación, información, sensibilización... nos permitan alcanzar estas metas.

CCOO, como sindicato sociopolítico y de clase, debe tener presentes las siguientes líneas de acción:

- Ante una situación de rechazo, discriminación o acoso a personas por motivo de su orientación sexual, expresión y/o identidad de género hay que intervenir siempre.

- Apostar por la formación porque es la clave del conocimiento y, por tanto, del trabajo de sensibilización (estar bien formado contribuye a la transformación social, en una sociedad más justa y libre).
- Trabajar desde la acción sindical, mediante la negociación colectiva, redactando cláusulas inclusivas para los convenios que contemplen todas las realidades posibles; incluyendo criterios de igualdad, matizando la igualdad por motivo de orientación sexual, expresión y/o identidad de género.
- Difundir protocolos de actuación para que los delegados y delegadas que se encuentren con un caso claro de discriminación por orientación sexual, expresión y/o identidad de género sepan cómo actuar y qué medidas adoptar.
- Velar por la igualdad de condiciones en la promoción y solicitud de permisos de todas y cada una de las personas que están en tu empresa, especialmente de las personas trans.
- En materia de salud laboral, considerar la lgtbifobia como causa de riesgo psicosocial y prevenir el acoso laboral por este motivo.
- Trabajar para que la igualdad formal existente sea una igualdad real y efectiva, haciéndola extensible más allá de nuestras fronteras.

Tenemos que aprender a transformarnos para transformar.

8

Recursos de CCOO



Como sindicato de clase, CCOO defiende los derechos de trabajadoras y trabajadores en toda su amplitud y diversidad. Este es el germen del trabajo que se ha venido realizando en las diferentes estructuras federales y territoriales de la organización.

La actividad de protección y defensa de los derechos de las personas lgtbi se ha llevado a cabo mediante la denuncia, reivindicación, movilización. Con el fin de ayudar a las delegadas y delegados para la realización de dichas acciones, desde la organización se ha puesto a su disposición diferentes publicaciones, en las cuales se tratan diferentes aspectos que afectan de manera específica al colectivo lgtbi.



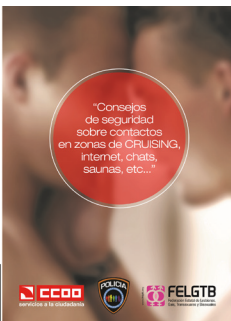
Transexualidad y centro de trabajo: una cuestión sindical.

FE en colaboración con la FELGTB



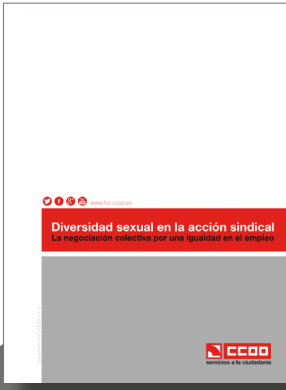
Erradicar la LGTBfobia también es una lucha sindical.

FSC en colaboración con la Asociación Diversidad y Género



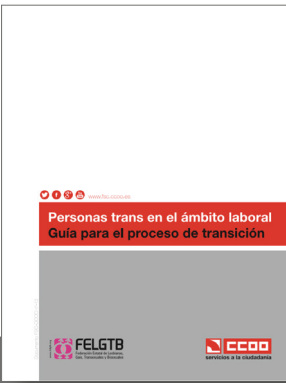
Consejos para evitar agresiones homófobas cuando se practica el cruising.

FSC en colaboración con FELGTB y GayLesPol



Diversidad sexual en la acción sindical: La negociación colectiva por una igualdad en el empleo.

FSC



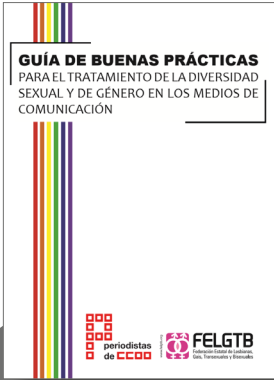
Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición.

FSC en colaboración con FELGTB



Guía sobre Negociación Colectiva y Leyes de Igualdad.

FSC



Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual y de género en los medios de comunicación.

FSC en colaboración con FELGTB



Guía LGTB en el ámbito laboral. (CAT)

ÀMBIT LGTB – CONC



Género, diversidad y diferencia en educación infantil y primaria.

FUNDACIÓN 1º DE MAYO
Instituto de Investigaciones Educativas y Sindicales



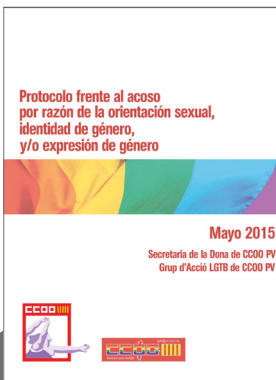
Familias de colores.

FE en colaboración con FELGTB



Somos como somos
12 Inclusiones 12 Transformaciones.

FE



Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

GRUP D'ACCIÓ LGTBI
CCOO PV



En clave de igualdad, actúa
contra la lgtbifobia.

CCOO MADRID



Glosario para
entender mejor
la diversidad

Glosario para entender me-
jor la diversidad.

FS

CCOO colabora a nivel estatal con la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB). La FELGTB es un proyecto común de más de 50 asociaciones, de todo tipo, de ciudades grandes y pequeñas, de casi todas las comunidades autónomas, de estudiantes, de jóvenes, de deportistas, de personas con discapacidad, mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales, personas que viven con VIH, creyentes LGTB, migrantes...

CCOO colabora con la FELGTB para trabajar en aras de construir una sociedad sin discriminaciones, exclusiones ni tolerancias.

<http://www.felgtb.org/>

Existen convenios con diferentes entidades a nivel de federaciones, autonómico y provincial. Para informarte de cuáles son esas organizaciones, puedes consultarlo en la siguiente dirección: lgtbi@ccoo.es

Colaboraciones

Del conjunto de personas que forman parte de la red Igtbi-CCOO, en la elaboración de esta guía así como del documento Vocabulario para un mundo diverso, han colaborado:

- Isabel Descals Sanchis
- Sandra Duque Martín
- Begoña Fuentes Giner
- M^a José Gómez Álvarez
- Raquel Gómez Merayo
- Ana González Blanco
- Francisco González García
- Iván Guzmán Arribas
- Mario Lecumberri Ciaurriz
- Eustaquio Macias Silva
- Jorge Maeso Carmona
- M^a José Marín Salas
- Alberto Martínez Roger
- Carmen Mudarra Vela
- Félix Muruzábal Munárriz
- Jordi Pilar Campos
- Carmen Pizarro Fernández
- Nuno Rocha
- Emili Josep Soria Campos

Forman parte de la red Igtbi-CCOO trabajando las políticas Igtbi en las federaciones de Industria, Sanidad, Educación, Servicios y de los territorios Andalucía, Madrid, Cataluña, País Valencià y Murcia.

