

17M DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA LGTBIFOBIA

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.

Un espacio en el que tenemos que centrar nuestra acción es el laboral, que tiene un papel esencial en la vida de las personas.

La presencia de una única persona tráfóbica u lgtbifóbica es condición suficiente para que se pueda dar un trato denigrante a cualquier persona LGTBI+. Dicho trato implica dificultad para mantener el puesto de trabajo, acoso, trabas a la hora de acudir a las visitas médicas durante el proceso de reasignación de sexo en el caso de las personas trans, menor probabilidad de promoción, no disfrutar de permisos y licencias familiares...

Resulta imprescindible convertir los centros de trabajo en entornos seguros, en los que actitudes LGTBIfóbicas queden desterradas, siendo la intervención de nuestro activo sindical clave para detectar discriminaciones directas o indirectas que buscan amenazar socialmente.

dale color a tu acción sindical
#AlTrabajoSinArmarrios
#AlTrabajoConDerechos

Se trata pues de una discriminación estructural cuya máxima expresión es el miedo. En aras de evitar perjuicios en el contexto laboral, tienden a autocensurar e invisibilizar una parte central de su vida: orientación sexual y/o identidad o expresión de género y diversidad sexogenérica. El clima de rechazo no está presente en todas las empresas pero el miedo a haber recalado en una de ellas siempre está presente. Ante esta situación la defensa a adoptar es el ocultamiento preventivo, es decir, volver al armario cada vez que se acude a trabajar.

Por ello, resulta imprescindible convertir los centros de trabajo en entornos seguros, en los que actitudes LGTBIfóbicas queden desahuciadas, siendo la intervención de nuestro activo sindical clave para detectar discriminaciones directas o indirectas que buscan amedrentar socialmente.

La negociación colectiva es una importante herramienta para enfrentar las dificultades que las personas LGTB+ encuentran en el entorno laboral; entre otras cosas, porque los convenios incorporan medidas y derechos no sólo aplicables a personas determinadas sino a todas aquellas afectadas por el ámbito funcional del mis-

mo, lo que convierte también en colectivos derechos que a priori parece no pueden trascender de la esfera individual de la persona, tales como el uso de aseos y zonas comunes, como ser llamado conforme al “nombre sentido” o facilitar la opción de uniforme.

Debido a estas razones, y para cumplir con lo acordado en la Resolución General del 12º Congreso, desde CCOO hemos comenzado a desarrollar una serie de documentos destinados a cumplir lo mandado.

En junio de 2022 se publicó **Igualdad y diversidad en la Negociación Colectiva**, con ejemplos y cláusulas específicas en diferentes temas que puedan servir de guía a la negociación colectiva, la mejor palanca de cambio que el sindicalismo tiene en su haber.

A partir de dicho documento se ha iniciado un trabajo de desarrollo del mismo comenzando por uno de los temas considerados más importantes para las personas trabajadoras: la Prevención de riesgos Laborales.

La LGTBIfobia constituye un riesgo para la salud y, por lo tanto, tiene que ser abordado desde esta perspectiva. Por ello **La LGTBIfobia desde la Prevención de riesgos Laborales** se presentó en el



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

▲ Declaraciones en vídeo

“**Las Comisiones Obreras nos situamos con quienes trabajan defendiendo sus derechos y libertades.**”





mes de abril, mes en el que se conmemora el día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En este documento se aborda la LGTBIfobia desde dos espacios concretos:

- Actuaciones para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso derivadas de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.
- Impulsar las evaluaciones de riesgos psicosociales y la prevención de los mismos, cambiando las deficiencias en la organización del trabajo (arbitrariedad en la asignación de puestos y cargas de trabajo, tareas, horarios, etc.) que puedan ser usadas para discriminar y acosar o que pueden favorecer la aparición de conductas violentas o de acoso por una deficiente organización del trabajo.

Cuando hablamos de actuar para prevenir nos referimos a las diferentes intervenciones que es posible realizar para anticiparnos a prácticas LGTBIfóbicas. Para poder cumplirlas resulta imprescindible la implicación y participación de delegadas y delegados de personal, sindicales, de prevención... Constituyen una barrera defensiva vital.

Para ayudarles en su tarea, es necesario reforzar los contenidos de la negociación colectiva a través de cláusulas que dejen perfectamente claros los derechos de las personas LGTBIfobia que puedan estar

presentes en cada centro de trabajo, a la vez que se recogen también las sanciones motivadas por cometer infracciones contra o hacia una persona o personas LGTBIfobia+.

En el empeño de erradicar la LGTBIfobia en los centros de trabajo, y sabiendo de la necesidad de proporcionar más materiales para superar cualquier dificultad que pueda surgir, se ha gestado el documento **Actuación frente a la LGTBIfobia en el ámbito laboral** en el que se da cuenta de las acciones que puede realizar la RLT en el caso de conocer actitudes y acciones LGTBIfóbicas en su centro de trabajo o empresa, actitudes y acciones que suponen un grave riesgo para la salud de las personas.

Partiendo de los principios de respeto a la dignidad personal, confidencialidad y celeridad, las delegadas y delegados, siempre que la víctima solicite su intervención tienen que:

- Escucharla sin cuestionar su relato;
- Animarla para que, de forma detallada, ponga por escrito los hechos sucedidos.
- Acompañar a la víctima en el caso que ésta decida presentar una queja/denuncia en la empresa de forma que se active el protocolo.

Es la víctima por propia iniciativa, pudiendo estar acompañada por la RLT, la que da un paso adelante



▲ Puedes descargar el documento haciendo click aquí

“ En el empeño de erradicar la LGTBIfobia en los centros de trabajo, y sabiendo de la necesidad de proporcionar más materiales para superar cualquier dificultad que pueda surgir, se ha gestado el documento **Actuación frente a la LGTBIfobia en el ámbito laboral** ”

para iniciar el procedimiento de denuncia establecido en el ámbito de la empresa.

- Aconsejar a la víctima que acuda a su centro de atención primaria de forma que se puedan constatar médicamente las repercusiones que para su salud tiene la situación a la que se ha visto sometida.
- Acompañar a la víctima a los servicios jurídicos del sindicato donde recibirá información de las diferentes acciones que puede realizar de forma que pueda elegir el proceso que desee llevar a cabo.

La vía de resolución interna en la empresa implica poner en marcha el protocolo de acoso por orientación sexual, expresión sexual y/o identidad de género, protocolo que habrá sido negociado entre la empresa y la RLT. Un modelo de protocolo se incluyó en el documento Igualdad y diversidad en los Convenios Colectivos.

Tal y como queda referido, la intervención de las delegadas y delegados ante la LGTBIfobia es la de proteger a la víctima a través del acogimiento, la escucha y un primer estadio de asesoramiento. También su intervención consiste en observar y hablar con las personas en caso que sospechen de actos susceptibles de ser LGTBIfóbicos.

El **V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva**, recientemente firmado por las organizaciones sindicales y empresariales, establece la obligatoriedad que los convenios colectivos adopten una serie de medidas con el objetivo de *“fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad”*, lo que viene a reforzar el trabajo que, desde CCOO, se está realizando para erradicar la LGTBIfobia.

Con estas herramientas y la acción sindical conseguiremos que el respeto a la diversidad esté presente en las condiciones de trabajo y de vida de todas las personas. En definitiva en el disfrute de las libertades que se quedan en el quicio de la puerta de los centros de trabajo.

“

La intervención de las delegadas y delegados ante la LGTBIfobia es la de proteger a la víctima a través del acogimiento, la escucha y un primer estadio de asesoramiento.