

1976-2022 AÑOS DE LUCHA Y #OrgulloDeSer EN EL TRABAJO

porque fueron, somos
porque somos, serán



En CCOO, como sindicato de clase y agente de igualdad, llevamos años trabajando por los derechos sociales y laborales de las personas LGTBI+ y en contra de cualquier discriminación por razón de orientación sexual o identidad o expresión de género. Años peleando por erradicar la violencia y el acoso. Por garantizar el respeto a la dignidad de las personas y su diversidad. Por la salvaguarda, en definitiva, de los derechos humanos.

CCOO hemos sido, somos y seremos punta de lanza del sindicalismo LGTBI+. Y somos conscientes de la importancia de subrayar este compromiso, especialmente en este momento en el que los discursos de odio

campan a sus anchas y prenden en nuestras calles, en nuestros barrios, en nuestros centros de trabajo. Somos conscientes y nos enorgullecemos de los avances de los últimos años, de nuestra contribución a los mismos, pero también sabemos que tenemos que estar en guardia ante el riesgo de retrocesos. Ante una ultraderecha que, por desgracia, ya está en las instituciones, y que ha hecho de las personas LGTBI+ y de la diversidad uno de sus objetivos. ¡Ni un paso atrás!

En CCOO, ¡al trabajo sin armarios!

CCOO avanzamos en la formación y sensibilización de nuestros delegados y delegadas y les dotamos de herramientas transformadoras y útiles para mejorar la situación en las empresas. Destaca nuestro 'Documento de propuestas de CCOO para la Negociación Colectiva', que incluye modelos de cláusulas generales de igualdad de trato y no discriminación y cláusulas específicas en materia de acceso al empleo, formación, promoción, permisos o salud laboral, entre otras.

Nuestras líneas estratégicas en materia de empleo vienen además recogidas en nuestra 'Plataforma Reivindicativa de Derechos LGTBI+'.

CCOO RECLAMAMOS:

 Cláusulas LGTBI+ en los convenios colectivos acordadas en la Negociación Colectiva que sirvan para eliminar cualquier discriminación laboral, garantizar la formación y la sensibilización en las empresas y sancionar las conductas de acoso LGTBIfóbico, entre otras medidas.

 El reconocimiento de la LGTBIfobia como riesgo psicosocial.

 La promoción en el marco de la empresa de protocolos para la prevención y actuación frente al acoso por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión. Encomendar a la negociación colectiva que se incluyan protocolos, medidas o



procedimientos en este sentido en los convenios colectivos, y con especial atención a la protección de los derechos y libertades.

El desarrollo y fomento de la adopción de protocolos y medidas para personas LGTBI+ en el marco laboral, garantizando en todo momento que todos los derechos laborales sigan intactos, incluyendo el derecho a la intimidad y seguridad, independientemente de la fase de transición en la que se encuentre si es persona trans. En el caso de cambio de nombre registral, se atenderá al nombre sentido.

La promoción de la negociación de planes específicos de inclusión y diversidad LGTBI+ en las empresas que fomenten la creación de entornos de confianza y garanticen fórmulas no discriminatorias de acceso, contratación y promoción, así como el disfrute de todos los derechos reconocidos en la empresa. Si es necesario, se trabajará por adecuar los reconocimientos médicos a las diferentes realidades.

El fomento de los currículos ciegos en los procesos selectivos.

El desarrollo de campañas de formación y sensibilización en espacios laborales destinadas a erradicar la LGTBI+fobia.

La formación del personal de oficinas de inserción laboral con el objetivo de ofrecer una atención integral a las personas LGTBI+. Se favorecerá una atención específica a personas trans que aborde su situación de desempleo derivada de las dificultades de inserción, especialmente de las mujeres trans.

La inclusión de las personas trans en los programas de inserción laboral que se realizan

para colectivos en situaciones de exclusión y vulnerabilidad.

La introducción en el régimen sancionador de la tipificación de discriminación por orientación sexual y/o identidad de género a través de la negociación colectiva.

Tener en cuenta la transversalidad de medidas que garanticen estos derechos laborales en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

La propuesta de actualización sobre espacios cerrados en los vestuarios para garantizar la intimidad de las personas.

La incorporación de medidas específicas de no discriminación por motivos LGTBI+ en el Estatuto Básico de la Función Pública, así como el marco de la Administración General del Estado, las leyes autonómicas y el Estatuto de las Personas Trabajadoras.

Promover que en los pliegos de contenidos de las administraciones públicas se valore que las empresas que opten a contratos públicos hayan desarrollado y apliquen medidas contra la discriminación por diversidad sexual, identidad y expresión de género.

En CCOO nos sumamos a las reivindicaciones del Orgullo este 2022 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



#OrgulloDeSer

