

MANIFIESTO 17M

Escuela Sindical Veri Pazos



Sagunto · 15-17 de mayo de 2026

Día Internacional contra la LGTBIQ+fobia



Manifiesto 17M de la Escuela Sindical Veri Pazos

Escuela Sindical de la Federación de Enseñanza de CCOO · Sagunt, 15–17 de mayo de 2026 · Día Internacional contra la LGTBIQA+fobia

Este manifiesto cierra los tres días de trabajo colectivo de la Escuela Sindical Veri Pazos, que toma su nombre de la compañera que dedicó su vida sindical a unir la lucha de clase y la lucha por los derechos LGTBIQA+, y nos recuerda que ningún derecho se conquista sin organización.

I. Desde dónde hablamos

Hablamos desde la enseñanza pública, concertada, privada y universitaria del conjunto del Estado, en un momento en que el avance de la extrema derecha, los retrocesos normativos y la presión sobre los protocolos de igualdad no son ya una amenaza futura sino una realidad cotidiana en nuestros centros. Hablamos como Federación de Enseñanza de CCOO, sindicato de clase, porque sabemos que no hay derechos LGTBIQA+ sin condiciones materiales que los sostengan, y no hay condiciones materiales dignas sin sindicalismo combativo. La LGTBIQA+fobia atraviesa el aula, el claustro, el vestuario y la mesa de negociación. Por eso es materia sindical. Por eso este manifiesto.

Hablamos contra todas las formas de violencia y discriminación: contra la lesbofobia, la bifobia, la transfobia, la interfobia, la afobia, y contra el silencio que las naturaliza. Hablamos sabiendo que la opresión se cruza con la clase, con la racialización, con la migración, con la edad y con la diversidad funcional, y que un sindicalismo que ignore esos cruces no es un sindicalismo a la altura.

II. Lo que hemos trabajado en la Escuela

Durante los días 15, 16 y 17 de mayo, reunidas en Sagunt, las compañeras y compañeros participantes en la Escuela —llegadas desde todos los territorios y desde todos los sectores de la enseñanza— hemos deliberado de forma colectiva en torno a cinco bloques temáticos. Lo hemos hecho sobre papel continuo, con post-its, con la voz de cada cual y la escucha de todas. Lo que sigue no es un texto de despacho: es la traducción política de ese trabajo compartido entre territorios y sectores.

III. Intersex: existimos, somos personas con derechos, y no mitos

Lo primero que hemos afirmado es lo más silenciado: las personas intersex existen, son personas con derechos plenos, y no mitos ni excepciones biológicas. Reducirlas a sus hormonas o a sus genitales es una violencia. Somos mucho más que eso.

Esto es materia sindical porque la organización material de nuestros centros de trabajo y de estudio —vestuarios, taquillas, baños, formularios, registros— sigue construida sobre una división binaria que no contempla la realidad de las personas intersex ni de muchas otras. Los espacios deben pensarse para las personas, no solo para los géneros.

Exigimos que las administraciones educativas estatales y autonómicas adapten infraestructuras, protocolos y documentación a la realidad intersex, y que la formación del profesorado incluya esta realidad de forma específica y rigurosa. **Nos comprometemos** a llevar esta exigencia a cada mesa de negociación, en cada territorio y en cada sector.

IV. Protocolo trans: punto de partida, no de llegada

Los protocolos trans existentes en las distintas comunidades autónomas son un punto de partida, no un techo. Hay que seguir luchando para que mejoren, se apliquen, se garanticen y se armonicen en

un marco estatal coherente que no deje a ninguna persona trans desprotegida según el código postal en el que viva, estudie o trabaje.

Reclamar por inacción administrativa a los equipos directivos que no cumplen con la normativa vigente no es un gesto de confrontación: es nuestro deber sindical y nuestro derecho como trabajadoras y trabajadores. La salud mental del profesorado y del alumnado trans es prevención de riesgos laborales; los riesgos psicosociales derivados de la transfobia institucional exigen protocolos con medidas reales de acompañamiento y garantía de defensa legal.

Exigimos escucha y acompañamiento para el alumnado, implicación efectiva de los equipos directivos y de los claustros, formación obligatoria para todo el personal docente y no docente, y medidas negociadas que faciliten la confirmación de género en los centros de trabajo sin que ninguna compañera o compañero trans tenga que atravesar ese proceso en soledad.

Nos comprometemos a no aceptar que los protocolos se queden en papel mientras en las aulas se vulnera cada día.

V. Planes de igualdad LGTBQA+: la teoría hecha práctica

Un plan de igualdad funciona solo si la teoría se hace práctica. Esa es la frase que hemos escrito y que asumimos.

Sin miedo a cumplir las leyes: es nuestro deber y nuestro orgullo defender los derechos conquistados. Exigimos la protección efectiva de las y los docentes frente a la discriminación LGTBQA+, la protección de los centros para hablar de diversidad sin presiones ni vetos, y la incorporación de la asexualidad y el arromanticismo como realidades que también tienen que ser visibilizadas y respetadas.

Exigimos un **Pacto de Estado contra los discursos de odio**, porque la respuesta a la ofensiva reaccionaria no puede ser solo defensiva: tiene que ser institucional, estable y vinculante, y blindarse frente a los vaivenes de los gobiernos autonómicos. Y exigimos recursos, formación y garantías reales para toda la comunidad educativa.

VI. Negociación colectiva: las líneas rojas no se negocian

La negociación colectiva es la herramienta a través de la cual los derechos enunciados se convierten en condiciones de trabajo. Por eso CCOO debe defender en toda negociación —estatal, autonómica, sectorial y de empresa— los protocolos LGTBQA+ ya conquistados y empujar para que se amplíen.

Asumimos crear líneas rojas en la negociación colectiva: no se puede registrar ningún convenio que no contenga las medidas que la legislación vigente exige. Asumimos ampliar el perfil de las personas negociadoras para que la diversidad esté representada en la mesa, no solo en el preámbulo. Asumimos que la defensa de las personas trans tiene que ser un eje del trabajo de negociación colectiva, no una nota a pie de página.

Esto exige formación específica para las personas negociadoras, en particular sobre el **Real Decreto 1026/2024** que regula las medidas planificadas de igualdad y no discriminación de las personas LGTB en las empresas. Y exige implicación activa de los comités de empresa, las delegadas y delegados sindicales, y el conjunto de las trabajadoras y trabajadores.

VII. Fluye: dejen ser

Y hay una parte que desborda las categorías. Una parte que tiene que ver con conciencia emocional, con espacios seguros, con poder ser sin pedir permiso.

Nuestro colectivo necesita que nos dejen ser. Nadie tiene que volver al armario en la tercera edad, ni en el trabajo, ni en ningún lugar de su vida. La vida tendría que ser amar y ya.

No vamos a dar un paso atrás. Somos más, y somos mejores, que quienes propagan el odio y la violencia. De frente, con la democracia.

VIII. Compromisos de la Federación de Enseñanza de CCOO

Como Federación de Enseñanza de CCOO, con la voz de los territorios y sectores reunidos en esta Escuela, asumimos:

Nos comprometemos a llevar a cada mesa de negociación —estatal, autonómica, sectorial y de empresa— los protocolos LGTBQA+ y a no firmar ningún convenio que incumpla la legislación vigente, incluido el RD 1026/2024.

Nos comprometemos a exigir el cumplimiento efectivo de los protocolos trans en todos los territorios y a reclamar formalmente ante toda inacción administrativa o de los equipos directivos, así como a impulsar un marco estatal coherente que garantice los mismos derechos en todo el Estado.

Nos comprometemos a impulsar la formación obligatoria del profesorado y del personal negociador en realidades intersex, trans, asexuales, arománticas y en el conjunto de la diversidad LGTBQA+, articulando esa formación con las federaciones territoriales y con cada uno de los sectores.

Nos comprometemos a defender la protección legal y emocional de las compañeras y compañeros LGTBQA+ en sus centros de trabajo, con atención específica a la dimensión interseccional —clase, racialización, migración, edad, diversidad funcional— de las discriminaciones que sufrimos.

Nos comprometemos a sostener esta lucha de forma continuada, dentro y fuera del 17M, porque los derechos no se conmemoran: se conquistan, se ejercen y se defienden.

IX. Cierre

Hoy, 17 de mayo, salimos del aula de la Escuela en Sagunt a la calle, a las redes, a los centros de trabajo y a las mesas de negociación de todos los territorios. Salimos con lo aprendido, con lo deliberado, con lo escrito en los post-its y con lo que aún no hemos sabido nombrar.

Porque la lucha LGTBQA+ es lucha sindical, y la lucha sindical es lucha LGTBQA+. Porque ningún derecho está garantizado mientras una sola persona LGTBQA+ tenga que esconderse en su centro de trabajo, en su aula o en su vida.

Existimos. Resistimos. Negociamos. Conquistamos.

Ni un paso atrás. Ni una vida en el armario.

