

**Diversidade sexual
e de género:
unha cuestión sindical**



secretaría confederal
de mujeres e igualdade

Índice

Diversidade sexual e de xénero: unha cuestión sindical ... 5

LGTBIFOBIA: Que é e como se constrúe..... 7

- Clasificación da LGTBifobia
- Lembra que

Persoas trans, iguais tamén no traballo.....13

- Realidad(es) trans: antes, durante e despois.
Dificultades específicas no medio laboral
- Importancia de protocolos, acordos, negociación...
no ámbito laboral
- Lembra que

Diversidade sexual e de xénero no ámbito laboral19

- Lembra que

**A diversidade sexual e de xénero na acción sindical
e a negociación colectiva.....25**

- Exemplos de cláusulas en convenios
- Asesoría xurídica
- Protocolo fronte ao acoso por razón da orientación sexual,
identidade e/ou expresión de xénero
- Recomendacións para impulsar o asinamento do protocolo
- Lembra que

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

Madrid, abril de 2018

Fotografías de portada e contraportada: Francisco José Lorente Granados
Deseño e maquetaxe: Begoña Fuentes Giner
Tradución ao galego: Begoña Méndez, Gabinete Normalización Lingüística,
S. N. de CCOO de Galicia

Depósito legal: M-12619-2018

Normativa LGTBI no ámbito estatal e autonómico..... 33

- Evolución do marco legal
- Normativa vixente en comunidades autónomas (*ordenada por orde cronolóxica de aprobación*)

LGTBI Internacional 39

- Eventos internacionais sindicais LGTBI
- Organizacións internacionais

Conclusiones 45

Recursos de CCOO 47

Colaboracións..... 55

Diversidade sexual e de xénero: unha cuestión sindical



Pancarta principal da manifestación do World Pride 2018. Madrid

As Comisións Obreiras (CCOO) identificámonos como sindicato de clase, comprometido coa defensa de todas as traballadoras e traballadores, sen facer distinción do seu xénero, idade ou orixe, como tampouco o facemos en función da súa orientación sexual, expresión e/ou identidade de xénero.

Avanzouse moito lexislativamente neste país en materia de dereitos civís, pero debemos ser conscientes de que aínda queda un longo percorrido para que estes cambios sexan asumidos pola cidadanía. As Comisións Obreiras, como axente vertebrador de cohesión social, temos a obriga de velar polos dereitos das persoas lgtbi e garantirilles unha igualdade de oportunidades real, especialmente no mundo do traballo. Neste sentido, a negociación colectiva é unha excelente ferramenta para promover o acceso e a calidade no emprego, así como o mellor instrumento de loita contra a discriminación e o acoso laboral.

No noso compromiso pola igualdade de trato e coa responsabilidade de combater a lgtbifobia nos centros de traballo, a formación sindical representa un papel fundamental. Esta guía pretende darlle á acción formativa un soporte teórico-práctico inicial para acometer con rigor calquera problemática relacionada coa diversidade en empresas e centros de traballo.

A sensibilización e a formación son elementos esenciais na acción sindical, que contribúen a erradicar a discriminación e reforzan a visión integradora que CCOO defende en contra da exclusión social e laboral de traballadoras e traballadores.

Para realizar este material, constituíuse un grupo de traballo formado por persoas de diferentes organizacións do sindicato; o obxectivo de sensibilizar e concienciar sobre a diversidade sexual e de xénero ao conxunto da organización e chegar aos centros de traballo.

Os obxectivos desta guía son:

- Coñecer que é a *lgtbifobia*: como se manifesta, detectar situacións de discriminación, acoso ou rexeitamento, para combatelas.
- Axudar a delegadas e delegados no desenvolvemento da súa actividade sindical nas empresas, amparando e acompañando a todas as persoas que o soliciten.
- Xerar un espazo de debate, reflexión e propostas sindicais para conseguir transformar a realidade en prol de alcanzar a igualdade real e plena.

Todos estes obxectivos traballaranse de xeito sistemático e continuo para poder responder á necesidade social de recoñecemento, valoración e respecto.

Unai Sordo
Secretario xeral
da Confederación Sindical de CCOO

Elena Blasco
Secretaría confederal
de Mulleres e Igualdade de CCOO

1 LGTBIFOBIA: Que é e como se constrúe



Concentración da CONC no Día Internacional contra a Lgtbifobia. Barcelona 2016 Cartel da UI L'Alacantí-Les Marines CCOO PV para o 17 de Maio

A discriminación é todo trato polo cal unha persoa ou un grupo estigmatiza e separa outra persoa ou grupo por consideralo nalgún aspecto (orientación afectivo-sexual, expresión e/ou identidade de xénero, entre outros) inferior a ela ou a ese grupo.

O seu fundamento ideolóxico baséase na delimitación grupal do *nós* fronte ao *eles*, funcionando tradicionalmente como dispositivo de organización e dominación social. Así, este mecanismo permite que algúns membros das identidades hexemónicas

de cada sociedade (no noso ámbito, as persoas cisheterosexuais), poñan en marcha o discurso da salvagarda dunha esencia que, ante a presenza do *outro/a*, ven perigar.

As identidades non hexemónicas presentan a miúdo unha vulnerabilidade maior que incrementa as súas posibilidades de sufrir ataques nunha sociedade onde aínda a identidade se comprende de maneira esencialista, entendendo todo o que non é *eu/nós* como o abxecto que debe manterse fóra dos límites do conxunto social.

A lgtbifobia é a discriminación que sofren as persoas cuxas relacións afectivo-sexuais, diversidade de familiar, expresión e/ou identidade de xénero son diferentes á cisheteronormatividade imperante.

Polo tanto, a lgtbifobia é unha actitude hostil que percibe o conxunto das persoas lgtbi como contrarias, diferentes, inferiores, peores, anormais, raras, enfermas, malas, amorais ou antinaturais...

Clasificación da lgtbifobia

A lgtbifobia ten diferentes formas e pódense diferenciar como mínimo cinco aspectos esenciais: o ámbito da expresión lgtbifóbica, a intencionalidade da discriminación, o orixe da discriminación, o tipo de discriminación e o nivel de discriminación exercido.

Clasificación segundo o ámbito de expresión da discriminación

Interna: lgtbifobia individual, persoal e non manifestada ou exteriorizada.

Externa: lgtbifobia manifestada, ben de forma verbal, con actitudes e/ou accións discriminatorias. É o que se denomina lgtbifobia condutual.

Interiorizada: a que sente unha persoa lgtbi cara a si mesma por non se aceptar ou non se recoñecer como tal e, adoito, proxecta noutras persoas lgtbi.

Clasificación pola intencionalidade da discriminación

Discriminación lgtbifóbica directa/Discriminación directa lgtbi: prodúcese cando unha persoa é tratada de modo menos favorable ca outra en situación análoga ou comparable, por motivos de orientación sexual, expresión de xénero, identidade de xénero e/ou diversidade familiar.

Discriminación lgtbifóbica indirecta/Discriminación indirecta lgtbi: Xérase cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutra poida ocasionar unha desvantaxe particular a persoas por motivos de orientación sexual, expresión de xénero, identidade de xénero e/ou diversidade familiar.

Lgtbifobia institucional ou vitimización secundaria: Maltrato adicional exercido contra lesbianas, gays, bisexuais, transexuais ou intersexuais que se encontran nalgún

dos supostos de discriminación, acoso ou represalia como consecuencia directa ou indirecta dos déficits das intervencións dos organismos responsables, e tamén das actuacións doutros axentes implicados.

Clasificación segundo a orixe da discriminación

Lgtbifobia perceptiva

Lgtbifobia cognitiva: A crenza subxectiva de que as persoas lgtbi son antinaturais, pecaminosas, inferiores ou indeseables.

Lgtbifobia afectiva: O sentimento de rexeitamento ante as persoas lgtbi por consideralas promiscuas, desenfreadas, sen control, capaces de acosar sexualmente a calquera e que fan cambalear o sistema cisheteronormativo da sexualidade como unha orde establecida naturalmente.

Lgtbifobia ambiental

Lgtbifobia liberal: Aquela que permite a expresión da diversidade afectivo-sexual e da identidade e/ou expresión de xénero no ámbito do privado, pero que

en ningún caso acepta que se faga no espazo público.

Discriminación lgtbifóbica por erro:

Situación na que unha persoa ou grupo de persoas son obxecto de discriminación por unha apreciación errónea da súa orientación sexual, expresión e/ou identidade de xénero. Este erro non exime das consecuencias administrativas, civís ou penais que derivan del.



Discriminación por asociación:

Xérase cando unha persoa é obxecto de discriminación como consecuencia da súa relación con outras persoas pola súa orientación sexual, expresión de xénero, identidade ou diversidade familiar.

Clasificación segundo o tipo de discriminación:

Lgtbifobia: Aversión á homosexualidade, bisexualidade, transexualidade e intersexualidade ou a quen o semella ou as defende.

Homofobia: Aversión, odio, medo, prexuízo, discriminación, etc. contra a homosexualidade, as persoas homosexuais, as que o parecen ou a defenden. A homofobia está ligada coa cultura patriarcal dominante que, ademais, discrimina as mulleres.

Lesbofobia: Aversión, odio, medo, prexuízo ou discriminación ao lesbianismo ou ás mulleres lesbianas, a quen o semelle ou defende.

Bifobia: Aversión, odio, medo, prexuízo ou discriminación á bisexualidade ou persoas bisexuais.

Transfobia: Aversión, odio, medo, prexuízo ou discriminación á transexualidade ou ás persoas trans.

Plumofobia: Aversión, odio, medo, prexuízo e discriminación contra as persoas con pluma ou a ter pluma.

Clasificación segundo o nivel de lgtbifobia exercido:

Baixa intensidade: Chistes, comentarios, uso de linguaxe lgtbifóbica, opinións confundidas e erróneas...

Alta intensidade: Desde os insultos ás agresións físicas, pasando polo acoso e o maltrato psicolóxico ou físico. Todo o que constitúen os delitos de odio por razón de orientación afectivo-sexual, identidade e/ou expresión de xénero.

Algúns termos despectivos, chistes, xestos e expresións lgtbifóbicas están tan integrados no noso día a día que, en moitas ocasións, nin sequera somos conscientes de que denigran as persoas lgtbi. O insulto é unha das formas de agresión máis común que reciben as persoas lgtbi, ben sexa directa

ou indirectamente. Segundo datos recollidos en todos os estudos realizados ata a data, moitas persoas lgtbi manifestan que en diversas ocasións, se ben non experimentan directamente un insulto lgtbifóbico, o feito de observar como é insultado o colectivo enteiro supón a asunción do feito pola propia persoa. Por este motivo chamamos tanto a atención sobre a necesidade de adecuar a linguaxe, eliminando calquera expresión contraria a gais, lesbianas, bisexuais ou trans.

Tamén se debe sinalar que algunhas das formas de lgtbifobia se manifestan dentro do colectivo lgtbi, é dicir, non son exclusivas do hexemónico cisheteropatriarcal normativo.

Convén lembrar que na nosa cultura as persoas estamos educadas e socializadas na lgtbifobia, o mesmo que o estamos no sexismo, e que, polo tanto, constitúe un reto ir desprendéndose desas actitudes lgtbifóbicas; para iso, o primeiro paso é recoñecelas en nós. Deste modo, aínda que se percibe unha maior

aceptación das persoas lgtbi debido ás transformacións sociais dos últimos anos, ás veces trátase máis dunha aparencia ca dunha interiorización do respecto á diversidade sexual e de xénero.

A vivencia por parte dun traballador ou traballadora de calquera dos tipos e formas específicas de lgtbifobia ten importantes consecuencias a nivel psicolóxico e social: baixa autoestima, exclusión, problemas familiares, síntomas psicossomáticos ou físicos, insatisfacción, ansiedade e depresión, chegando, en casos extremos ao suicidio.

No ámbito do traballo, a lgtbifobia pódese manifestar de varias formas, como o despedimento que, normalmente, no aludirá á orientación sexual, expresión e/ou identidade de xénero, senón que alegará motivos alternativos que disimulen a súa verdadeira causa. Tamén nos encontramos co acoso ao traballador o traballadora para que sexa el ou ela quen acabe abandonando a empresa ou pedindo o traslado a outro centro de traballo.

Outro aspecto importante son as dificultades laborais que supón visibilizarse para as traballadoras ou traballadores trans, dadas as consecuencias negativas que implica. Máis adiante estenderémonos nestas e outras cuestións laborais.

Lembra que

Todas as persoas fomos educadas nesta sociedade heteropatriarcal normativa, polo que somos (en maior ou menor medida) lgtbifóbicas. Detectalo e recoñecelo é o principio para empezar a traballalo e cambiar.

Que sexas lgtbi non te exime de ter condutas lgtbifóbicas.

A información, a formación e a sensibilización son fundamentais para erradicar a lgtbifobia.

Ser gai, lesbiana, bisexual, trans ou intersexual non é o problema. O problema é a lgtbifobia. É unha enfermidade e, como tal, pode curarse.

Como delegada ou delegado debes actuar contra a utilización de termos despectivos, chistes ou expresións que denigren as persoas lgtbi.

2 Persoas trans, iguais tamén no traballo



Plataforma polos dereitos trans (Madrid, 2017)

Aínda que as definicións principais están no documento glosario denominado «Vocabulario para un mundo diverso» (CCOO, 2018), é necesario neste apartado facer algunhas matizacións.

A identidade de xénero inclúe as formas en que unha persoa se autodenomina e presenta fronte ás demais. Inclúe a liberdade de modificar a aparencia a través da adopción de roles sociais de xénero, técnicas médicas, cirúrxicas ou doutra índole. Por suposto, é independente do sexo

biolóxico e da orientación sexual.

A expresión de xénero é «a manifestación externa dos trazos culturais que permiten identificar unha persoa como masculina ou feminina conforme aos patróns considerados propios de cada xénero por unha determinada sociedade nun momento histórico determinado». É independente do sexo biolóxico e a orientación sexual.

Mentres que a identidade de xénero alude á maneira en que

unha persoa se asume a si mesma, independentemente de como a perciben os demais, a expresión de xénero refírese á forma en que as persoas interpretan o seu xénero en particular, sen importar como ela mesma se identifique.

Ao longo desta guía utilízase de forma xeral «persoas trans» para referirse a todas aquelas que non se senten conformes co sexo/xénero asignado no nacemento, independentemente dos cambios que decidan realizar e entendendo que non existe unha forma única de expresar a non conformidade de sexo ou xénero, senón que cadaquén o fai consonte a súa idiosincrasia particular.

Realidad(es) trans: antes, durante e despois. Dificultades específicas no medio laboral

As persoas trans necesitan ter a posibilidade de mostrarse acordes coa súa identidade de xénero e é moi importante respectar a maneira en que deciden facelo; porén, na sociedade española aínda persisten prexuízos sobre elas que adoito se materializan

en forma de discriminación, acoso e ata agresións e asasinatos.

O medio laboral é un dos espazos específicos onde se xeran situacións de discriminación sobre as persoas trans polo simple feito de séreno e sen relación ningunha co seu rendemento laboral ou capacidade profesional; aquí é importante destacar que a capacidade laboral dunha persoa é independente da súa identidade e/ou expresión de xénero.

Non hai datos oficiais sobre a situación laboral das persoas trans, aínda que algunhas fontes revelan que un 80 % delas se encontran en situación de desemprego, sendo un dos colectivos con maior porcentaxe de exclusión social. Ademais, non existen programas de inclusión laboral específicos para as persoas trans.

Hai que diferenciar as dificultades que se producen para acceder ao emprego unha vez iniciado o proceso de transición das que se producen cando se realiza ese proceso despois de acceder. Hai que ter en conta que unha persoa trans non ten obriga de revelar a súa situación para optar

a un emprego ou despois de acceder a el, e sabelo non dá dereito a realizar acción ningunha na súa contra.

Canto o acceso ao emprego, debido a que actualmente non se pode realizar o cambio rexistral ata dous anos despois de se iniciar o tratamento, hai persoas trans que acoden a solicitar emprego cunha expresión de xénero e un nome elixido distinto ao da documentación oficial que teñen que presentar. Esta irregularidade, unida aos prexuízos e estereotipos que poidan ter as persoas encargadas de levar a cabo os procesos de selección nas empresas, dan a miúdo lugar a que as persoas trans en proceso de transición queden excluídas da posible selección, xa desde o comezo do proceso selectivo.

Por este motivo coidamos que é necesaria a formación e sensibilización entre as persoas que realizan os procesos selectivos nas empresas.

Canto á situación das persoas trans que deciden realizar o proceso de transición unha vez accedieron ao emprego, é moi habitual que se dean situacións

de discriminación, acoso ou despedimento... cando non é a propia persoa trans quen abandona o emprego por mor da presión ou o temor a que se acha sometida.

A transición supón un proceso longo no tempo, no que a persoa necesita un ambiente inclusivo e respectuoso coa diversidade, xa que ese proceso suporá un grande esforzo persoal, médico e social. Por iso é importante que a persoa trans conte co maior apoio posible dentro do centro de traballo e que se respecte tanto a forma de comunicalo como os tempos que necesite. Así mesmo, un primeiro paso importante é utilizar o nome e o xénero co que se autoidentifica, xa que o contrario sería vexatorio porque atenta contra a súa dignidade.

De novo, neste momento, é importante a formación e a sensibilización orientadas a que as persoas que compoñen a empresa, principalmente o círculo máis próximo á persoa que se somete ao proceso de transición, asuman como algo natural a súa realización.

Importancia de protocolos, acordos, negociación... no ámbito laboral

A negociación colectiva, o convenio colectivo, os plans de igualdade, os pactos ou acordos son ferramentas que serven para loitar contra a desigualdade e a discriminación laboral de todas as persoas, incluídas naturalmente as persoas trans.

Ademais das medidas que se poidan establecer no convenio colectivo, é aconsellable negociar e pór en marcha un protocolo que facilite o proceso de transición das persoas trans no eido laboral.

No dito protocolo tamén se pode establecer un «modelo de comunicación» ao que as persoas poidan recorrer se deciden poñer en coñecemento da súa empresa que van realizar o proceso de transición.

A partir do momento en que unha persoa trans notifica a súa situación, ten que estar afectada por todas as medidas incluídas no plan de igualdade da empresa, independentemente de que aínda non se realizase a rectificación rexistral do seu nome e sexo legais.

Destacamos a importancia da negociación de plans de igualdade por diversidade sexual e de xénero, nos que se establecerá un eixe específico para avanzar na igualdade e protección das persoas trans.

Por todo isto, é imprescindible a formación e sensibilización no sindicato que debe chegar a todos os niveis: a dirixentes, a delegados e delegadas e ás persoas que participen nos procesos de negociación.

Esta formación debe servirnos tamén para facilitar a correcta atención a una persoa trans que acuda á sección sindical do centro de traballo e que debe ser atendida consonte as súas necesidades. Cómpre acudir, cando for necesario, a persoas máis expertas, a persoas trans afiliadas, delegadas ou da estrutura do sindicato (sección sindical, federación, territorio...) que poidan orientar, axudar e/ou acompañar, servindo así de referencia ás persoas mencionadas e ás propias persoas trans dentro das empresas ou entre a afiliación, potencial ou efectiva.

Lembra que

A identidade de xénero non determina as calidades profesionais das persoas empregadas; por tanto, é importante destacar que a capacidade laboral dunha persoa é independente da súa identidade e/ou expresión de xénero.

Non hai unha forma única de realizar este proceso no centro de traballo, senón que depende da persoa, do tipo ou tamaño da empresa, da relación que teña cos compañeiros e compañeiras, con superiores e persoal subordinado, coa dirección da empresa e coas persoas responsables de recursos humanos...

Debemos nomear as persoas trans polo nome e xénero co que se autoidentifican.

Debemos realizar campañas de formación e sensibilización tanto no sindicato como nas empresas, co fin de eliminar os prexuízos existentes e evitar situacións de discriminación laboral.

3 Diversidade sexual e de xénero no ámbito laboral



Manifestación del World Pride 2018 Madrid. CCOO Madrid Región

Entendemos a diversidade sexual e de xénero como as distintas maneiras de manifestar a orientación sexual, a expresión e/ou a identidade de xénero. Desde Comisiones Obreiras defendemos que esta diversidade en ningún caso debe provocar situacións de rexeitamento, acoso, discriminación, exclusión nin violencia.

Actualmente, no noso país existe unha postura política e xurídica moi clara respecto á igualdade de todas as persoas. O recoñecemento do dereito a contraer matrimonio entre persoas do mes-

mo sexo, a lei de cambio rexistral e as diferentes leis autonómicas lgtbi aprobadas dotaron a nosa sociedade dun marco legal máis favorable para a igualdade, o respecto á dignidade e o pleno desenvolvemento da personalidade das persoas lgtbi.

Porén, as prácticas sociais distan moito de promover esta igualdade legal e nos medios laborais segue existindo unha tendencia a invisibilizar todo o que se afaste dunha orientación sexual, expresión ou identidade de xénero heteronormativa.

As consecuencias de visibilizarse no ámbito laboral dependen moito do tipo e tamaño da empresa, do sector e subsector de produción, da ocupación, ademais das diferentes realidades das comunidades locais.

Se ben é certo que non dispoñemos da información suficiente para levar a cabo unha avaliación cuantitativa e cualitativa, tamén o é que practicamente todos os materiais ou estudos coinciden nalgúns elementos que teñen moito que ver coa calidade das condicións de traballo das persoas lgtbi.

Un dos retos que ha asumir unha persoa lgtbi é o acceso á empresa. Outro é a dificultade que se xera no espazo laboral, de poder gozar dun ambiente inclusivo e proclive a vivir a diversidade desde a normalidade; non só polas repercusións que pode ter, senón porque, fundamentalmente, establécese un paralelismo entre o espazo laboral e unha falsa neutralidade persoal.

A idea de que as cuestións persoais non teñen cabida (é dicir, que a interrelación persoal non debe

estar presente), aínda que falsa, serve de escusa a moitas empresas para invisibilizar as persoas lgtbi. Unha das xustificacións que se utilizan para non as recoñecer é que a sexualidade pertence á intimidade da persoa e, por tanto, non interesa no traballo. Esta escusa é errónea xa que o tempo de permanencia no traballo é tan elevado que é case imposible non abordar ningún tema relacionado coa vida privada de cada persoa.

Dobremente errónea, tendo en conta que a dita argumentación non se pon en práctica para as persoas heterosexuais da empresa, que poden perfectamente falar das súas relacións.

Todo isto provoca que moitas persoas lgtbi queden excluídas de determinadas actividades ou estean abocadas a vivir unha dobre vida, inventando unha relación heterosexual ou manifestando unha expresión ou identidade de xénero normativa para pasar inadvertidas. Deste modo, vense continuamente obrigadas a adecuar os seus comportamentos para non levantar «sospeitas», mentres escoitan argumentacións de rexeitamento cara ás persoas que se apartan do que se

considera «normal». Este esforzo continuo ao que están sometidas as persoas lgtbi pode provocar problemas de autoestima así como de rendemento no traballo.

Esta situación non é admisible nun momento en que a discriminación laboral por motivos de orientación sexual, identidade ou expresión de xénero está totalmente prohibida. Como se detalla no apartado de normativa e lexislación, existen directivas europeas e lexislación autonómica específicas que manifestan a necesidade de abordar a diversidade afectivo-sexual no ámbito laboral.

No marco normativo do emprego, as referencias á no discriminación quedan recollidas no Estatuto dos Traballadores:

Artigo 4.2.c: «*A non ser discriminados directa ou indirectamente para o emprego, ou unha vez empregados, por razóns de sexo, estado civil, idade dentro dos límites marcados por esta lei, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua, dentro do Estado*

español. Tampouco poderán ser discriminados por razón de discapacidade, sempre que se acharen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate».

Artigo 4.2.e: «*Ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais e físicas de natureza sexual e fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual»*

Este último texto foi introducido polo apartado un da Disposición adicional décimo primeira da Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

No Estatuto Básico do Empregado Público, este principio de non discriminación queda recollido nos seguintes apartados:

14. i) *Á non discriminación por razón de nacemento, orixe racial ou étnica, xénero, sexo ou orientación sexual, relixión ou conviccións, opinión, discapacidade, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.*

53.4. A súa conduta basearase no respecto dos dereitos fundamentais e liberdades públicas, evitando toda actuación que poida producir discriminación ningunha por razón de nacemento, orixe racial ou étnica, xénero, sexo, orientación sexual, relixión ou conviccións, opinión, discapacidade, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

95.2. b) Toda actuación que supoña discriminación por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, lingua, opinión, lugar de nacemento ou veciñanza, sexo ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, así como o acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso moral, sexual e por razón de sexo.

Lembra que

As capacidades profesionais dunha persoa son independentes da súa orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero.

Cando se trata de incorporar elementos que teñan que ver coa diversidade (orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero) nunha empresa, o primeiro que hai que facer é analizar e entender as súas peculiaridades e características propias.

Ser unha empresa inclusiva favorece un mellor clima laboral, o que redonda nunha maior competitividade da empresa.

A invisibilidade lgtbi impide gozar dos dereitos e permisos laborais ligados aos coidados que, como traballadora ou traballador, che corresponden.

Como delegada ou delegado de CCOO débese velar pola igualdade de condicións na promoción e solicitude de permisos de todas e cada unha das persoas que están na empresa.

4

A diversidade sexual e de xénero na acción sindical e a negociación colectiva



Membros do Grup d'Acció LGTBI CC OO PV na manifestación do 1 de Maio 2015, València

Neste apartado imos abordar como actuar ante situacións de acoso, rexeitamento ou discriminación por motivos de orientación sexual, expresión e/ou identidade de xénero; de que recursos dispoñemos e como formular medidas de igualdade nas mesas de negociación.

A nosa acción ten que xerar que o lugar de traballo sexa un contexto respectuoso e libre de prexuízos, sen discriminación, exclusión, nin represión, é dicir, un espazo de liberdade no que cada

persoa poida expresarse de forma plena. Deste xeito, desde o ámbito laboral estaremos contribuíndo na transformación cara a unha sociedade na que se respecte a diversidade sexual e de xénero.

CCOO sempre se caracterizou por defender a todas as persoas independentemente da súa idade, procedencia xeográfica, sexo, orientación sexual, expresión e/ou identidade de xénero, discapacidade física, psíquica ou sensorial, orixe étnica, conviccións

políticas e relixiosas. A diversidade debe concibirse como un elemento enriquecedor.

Por estes motivos, desde un sindicato de clase como é CCOO, temos que garantir a igualdade de oportunidades e o acceso ao emprego de calidade para que todas as persoas poidan emprender un proxecto de vida que lles permita independencia económica e crecemento profesional e persoal.

CCOO é referente da loita pola igualdade de xénero e a consecución da igualdade real do colectivo lgtbi no ámbito sindical. Por iso é importante a formación da nosa representación sindical, co fin de favorecer e facilitar a súa tarefa como representantes das traballadoras e traballadores.

Hai que dar a coñecer e difundir entre a afiliación e os cadros de persoal os materiais elaborados pola organización, tanto os que constan no apartado **Recursos de CCOO** desta guía, como aqueles que se vaian publicando.

Incorporaranse nas propostas de CCOO aos plans de formación das empresas, un módulo e/ou acción formativa relativa á orientación sexual e expresión e identidade de xénero.

No momento en que se detecte unha situación de desigualdade, discriminación ou acoso por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, as delegadas e delegados de CCOO terán á súa disposición as ferramentas de que dispón o sindicato para solucionar e acompañar nestas situacións, co obxectivo de conseguir a súa erradicación do centro de traballo.

En CCOO estanse incorporando cláusulas en materia de diversidade sexual nos convenios colectivos e plans de igualdade de forma transversal, para mellorar as condicións laborais e a calidade no emprego das persoas lgtbi.

Polo momento, o número de convenios ou acordos que recollen cláusulas específicas non é moi elevado, cuestión que non impide

que CCOO leve a cabo a vixilancia do cumprimento da lexislación vixente, onde a igualdade real xa é un feito.

Exemplos de cláusulas en convenios

– «As parellas de feito, indistintamente de cal sexa o sexo dos seus compoñentes, e sempre que se acredite a convivencia mediante certificación do rexistro de parellas de feito, xerarán os mesmos dereitos ca os recollidos neste artigo para o caso de matrimonio.

– «Calquera traballador ou traballadora do centro de traballo terá igualdade de oportunidades para poder presentarse á cobertura dos postos de traballo vacantes que poidan existir no centro de traballo, con independencia do sexo ou orientación sexual, orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou relación de parentesco con outros traballadores ou traballadoras do centro de traballo».

– «Así mesmo, os traballadores contratados para ser cedidos terán dereito a que se lles apliquen as mesmas disposicións que aos traballadores da empresa usuaria... e á aplicación das mesmas disposicións adoptadas con vistas a combater as discriminacións baseadas no sexo, a raza ou a orixe étnica, a relixión ou as crenzas, a discapacidade, a idade ou a orientación sexual».

– ... a dita Comisión encargarse de elaborar, e propoñer para a súa aprobación, un protocolo de acoso laboral, que inclúa mecanismos para a detección e intervención en supostos de discriminación por razón da orientación sexual e/ou identidade ou expresión de xénero, así como medidas para previr e, se for o caso, corrixir e eliminar estas condutas no centro de traballo. Nesta liña, incluíranse as accións positivas que se acorden tendentes á integración lgtbi.

– Para os efectos desta equiparación, considérase parella de feito a resultante da unión libre e pú-

blica de dúas persoas, maiores de idade ou menores emancipadas, con plena capacidade, sen vínculo de parentesco por consanguinidade ou adopción en liña recta ou por consanguinidade en segundo grao colateral e que se encontren ligadas por unha relación afectivo-sexual, sexan do mesmo ou distinto sexo, e sempre que ningunha delas estea unida por un vínculo matrimonial ou forme parella de feito con outra persoa.

– Os beneficios sociolaborais que poidan derivar da equiparación que entre parella de dereito e de feito aquí se determina, baseado o seu gozo no principio de non concorrencia dun mesmo beneficio como parella de feito e de dereito, xerarán...

Estas boas prácticas han complementarse con medidas que se incorporen na negociación colectiva, atendendo a pautas como as seguintes:

- Cláusula xeral de igualdade de trato e non discriminación no ámbito de actuación do convenio.
- Cláusulas específicas que acometen a igualdade de trato

para as persoas lgtbi en acceso, contratación, promoción, formación, prevención...

- Redacción do convenio, acordo, plan, protocolo en lingua xe inclusiva.
- Utilización de imaxes inclusivas nas publicacións que realice a empresa.
- Asegurar que os beneficios sociais existentes na empresa afecten a totalidade do persoal sen especificar un modelo de familia determinado.
- No ámbito da saúde laboral, establecer como risco psico-social a lgtbifobia.
- Establecer cláusulas para que a equivalencia emocional sexa recoñecida nos permisos que existan na empresa.
- Os permisos para a asistencia médica, procedementos administrativos que necesita unha persoa trans para a realización do proceso de transición non computarán para os efectos do despedimento obxectivo por absentismo.
- Blindar os dereitos ao mantemento do posto de traballo ás persoas que, unha vez dentro

da empresa, decidan iniciar un proceso de transición, e facilitar a adecuación de toda a documentación interna da empresa e, chegado o momento, a externa.

- Introducir campañas de sensibilización nos distintos ámbitos da negociación colectiva
- Implantar uniformes unisex ou facilitar a opción coherente co xénero autopercibido da persoa.
- Negociar un protocolo para a prevención e actuación ante situacións de acoso por orientación sexual, expresión e/ou identidade de xénero e inclusión de medidas complementarias.
- Trátase de garantir a todos os traballadores e traballadoras os mesmos dereitos para accederen ás licenzas ou permisos por matrimonio, por parellas de feito, aos permisos por enfermidade ou visita médica do cónxuxe ou parella e familiares, ás axudas sociais recoñecidas en convenios, ás licenzas relacionadas coa maternidade ou paternidade (xa sexa biolóxica, por afinidade

ou por adopción), coidado de ascendentes, descendentes, persoas dependentes a cargo da traballadora ou o traballador, etc.

- Garantir desde a negociación colectiva que todas as formas de convivencia teñan plena cobertura e, por tanto, que a igualdade de trato sexa unha premisa nas nosas reivindicacións sindicais.

Asesoría xurídica

Cando unha persoa lgtbi traballadora está sendo sometida a situacións de tensión, discriminación ou rexeitamento, non só ten que demostrar como o resto de traballadores e traballadoras o acoso, senón que ten a dificultade engadida de verse obrigada a facer pública a súa homosexualidade, bisexualidade, transexualidade ou intersexualidade.

En moitos casos, as persoas que se achegan ao sindicato a solicitar asesoramento xurídico decaen do empeño en canto teñen que pasar á denuncia formal. Noutras ocasións, non especifican o motivo polo cal foron rexeitadas ou

discriminadas, o que dificulta notablemente a cuestión.

Por fortuna, existe unha tendencia crecente a acudir ás asesorías xurídicas e a precisar a orientación e/ou a identidade de xénero como o motivo da discriminación; tamén hai cada vez máis sentenzas favorables para as persoas denunciadas.

Protocolo fronte ao acoso por razón da orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero

O protocolo de actuación é un acordo polo cal a dirección e o persoal se comprometen a cumprir unha serie de cláusulas para a consecución dun fin determinado. O seu contido está adaptado á idiosincrasia do centro de traballo e no seu desenvolvemento concrépanse adoito procesos de actuación e boas prácticas con moito maior detalle ca no convenio.

En CCOO elaborouse un protocolo que é facilmente adaptable

a calquera empresa, con independencia do sector de actividade en que se encadre e do seu tamaño.

Recomendacións para impulsar o asinamento do protocolo

- Planificar as accións preparatorias no tempo adecuado. Cada empresa necesita un ritmo diferente en función das súas características, número de persoas no cadro de persoal, localización xeográfica da empresa, persoas que compoñen a dirección.
- A fase de sensibilización é un mecanismo facilitador á hora da negociación; por iso son recomendables as charlas ou as asembleas previas na empresa.
- O argumento de que a competitividade empresarial é favorecida pola diversidade do seu persoal así como a imaxe corporativa positiva de empresa inclusiva, son aspectos que se han incorporar á negociación.

Lembra que

CCOO contribúe á transformación social para mellorar os espazos de traballo.

As delegadas e delegados de persoal, das seccións sindicais, dos comités de empresa e das xuntas de persoal, formulan propostas para o tratamento e posta en marcha de medidas destinadas a favorecer a normalización da diversidade sexual e de xénero na empresa.

Para favorecer a posta en práctica das ditas medidas, en CCOO desenvolvemos ferramentas e recursos de sensibilización, de información e de formación.

O labor fundamental e imprescindible que se ha desenvolver na empresa, nos centros de traballo, realízano as delegadas e delegados de CCOO.

Para CCOO é importante abordar a diversidade desde unha perspectiva centrada nas características propias de cada centro de traballo.

5

Normativa LGTBI no ámbito estatal e autonómico



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

O Estado español é un dos países con lexislación máis avanzada canto a recoñecemento de dereitos das persoas LGTB.

Pasou moi pouco tempo, apenas uns sesenta anos, desde que estaba en pleno apoxeo a *Ley de vagos y maleantes* (1954) que cualificaba os homosexuais como un perigo para a sociedade. Outro texto para o recordo é a Lei de perigosidade e rehabilitación social (1970), non derogada completamente ata 1995, que per-

seguiu a homosexualidade por considerala un elemento antisocial.

O avance lexislativo evidencia que a sociedade evoluciona no modo de conformar e recoñecer os diversos modelos de convivencia e, por iso, débese actuar de forma consecvente.

Un paso máis dérono a chamada «lei de identidade de xénero» (lei reguladora da rectificación rexistral da mención relativa ao sexo das persoas) e a recente Lei foral de non discriminación por motivos

de identidade de xénero e de recoñecemento dos dereitos das persoas transexuais.

Ante esta realidade, CCOO traballa para que a igualdade non quede no plano formal e sexa unha igualdade real e efectiva entre todas as persoas, independentemente da súa orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero.

Evolución do marco legal

Nos anos 70, estando vixente a Lei de perigosidade e rehabilitación social (LPRS), prodúcese un certo aperturismo e tolerancia na percepción da homosexualidade grazas á achega do turismo. Aínda así, medidas de prisión e reeducación a homes homosexuais estaban dentro da normalidade cotiá. Era distinto o que sucedía coas mulleres pois, por puro machismo e por como se entendía o propio concepto de sexualidade feminina, o lesbianismo considerábase un mero comportamento desviado que se debía solucionar mediante matrimonios forzados e ata con terapia ou asesoramento relixioso.

Durante a transición democrática comeza unha dura loita por derrogar a dita lei e unha etapa de intensos debates e movemento social ao respecto.

Xa en democracia, no ano 1978, a Constitución española, no artigo 14, reconece a igualdade formal e, no 9.2, protexe a igualdade de toda a cidadanía sen facer distinción ningunha por ningún motivo.

Este fito normativo supón que a LPRS vaia perdendo «forza» e sexa paulatinamente modificada ata a súa completa desaparición, eliminándose as referencias aos actos homosexuais, e incluso suprimindo o «escándalo público». Pero non será ata 1995 cando se reforme o Código penal naqueles artigos que facían referencia á orientación sexual, regulando os dereitos formais das persoas e protexendo da discriminación específica a gais e lesbianas.

Desde 1986, España forma parte da entón CEE, hoxe Unión Europea. Este fito supuxo formar parte dun novo marco político e lexislativo de referencia, no que vai gañando importancia, pouco a pouco, o ámbito da igualdade.

O ano 2000 foi un período de especial importancia na loita contra a discriminación, ao se aprobar dúas directivas comunitarias de gran transcendencia:

- A Directiva 2000/43/CE que prohibe a discriminación pola orixe racial ou étnica. Identifica o principio de non discriminación, é dicir, identifica o que a sociedade, en xeral, considera intolerable.
- A Directiva 2000/78/CE que prohibe a discriminación no emprego e a ocupación por motivos de relixión e crenzas, discapacidade, idade ou orientación sexual. Este texto é o que senta as bases do principio de igualdade de trato.

Consecuencia destas directivas en España é a Lei 62/2003, de medidas fiscais, administrativas e de orde social, que, no seu capítulo III do título II, recolle as pausas para a aplicación do principio de igualdade de trato. En referencia ao tema do recoñecemento da vida en parella das persoas homosexuais, en 1994 creouse en Vitoria o primeiro rexistro de parellas de feito;

e en 1998 aprobouse en Cataluña a primeira lei de parellas que recoñecía a unión de parellas estables.

Se ben ao principio o debate estaba máis encadrado nas políticas autonómicas, tras a vitoria electoral do PSOE nas eleccións de 2004, trabállase por materializar algunhas das súas promesas electorais e obtense como resultado a Lei 13/2005, do 1 de xullo, pola que se modifica o Código civil en materia de dereito a contraer matrimonio e a Lei 3/2007, do 15 de marzo, reguladora da rectificación rexistral da mención relativa ao sexo das persoas.

Cómpre recordar que ambas son froito de moitas controversias. A lei de matrimonio supuxo unha dura reacción por parte dos sectores conservadores que manifestaron (e ségueno facendo) o seu rexeitamento, con constantes declaracións públicas e ata coa recollida de sinaturas para presentar un recurso de anticonstitucionalidade da lei.

Outro avance lexislativo no recoñecemento da diversidade afectivo-sexual foi a Lei de identidade

de xénero, pola que calquera persoa transexual que teña un certificado psiquiátrico que testemuñe que ten un TIG (trastorno de identidade de xénero) un certificado endocrinolóxico que avale que leva un mínimo de dous anos seguindo un tratamento hormonal pode acceder, sen necesidade de terse sometido a cirurxía de reasignación xenital, á modificación rexistral do seu nome e a mención ao sexo no seu DNI. Esta é unha lei pioneira no mundo, cuxa finalidade é superar as barreiras sociais das persoas transexuais. Non obstante, aínda que o cambio no Rexistro Civil está regulado no ámbito estatal, o certo é que o acceso aos procesos de reasignación é desigual en función de cada comunidade autónoma

Normativa vixente en comunidades autónomas *(ordenada por orde cronolóxica 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](#)

gico que avale que sigue desde

[Autónoma de la Región de Murcia.](#)

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

Illas 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 contrala discriminación por orientación sexual e identidad de género, en la Comunidad Autónoma de Ex-](#)

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.](#)

Comunidade 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
- Castela-A Mancha
- Castela e Leon
- A Rioxa

[la expresión de género en la Co-](#)

6

LGTBI Internacional



Sindicalistas da Rede LGBTI de CCOO participantes no Encontro Sindical Europeo LGBTIQ World Pride 2018, Madrid

Aínda que segue sendo unha das áreas máis descoñecidas para a afiliación, mesmo para a afiliación lgtbi do noso sindicato, o activismo sindical pola diversidade afectivo-sexual relaciónase con varias organizacións internacionais e estruturas, conectando o noso sindicato con outras persoas activistas do resto do mundo.

A loita sindical organízase internacionalmente mediante redes formais con sindicatos de todo o planeta. Este é o caso da European Trade Union Confederation

(ETUC) ou Confederación Europea de Sindicatos (CES), unha confederación de sindicatos de ámbito europeo. Pola súa parte, a International Trade Union Confederation (ITUC) ou Confederación Sindical Internacional (CSI), é unha confederación mundial de sindicatos. As federacións internacionais sindicais agrúpanse na Global Union Federation (GUFs), ou Federación Internacional de Sindicatos. Dentro destas entidades encontramos, pola súa vez, as grandes organizacións internacionais dalgunhas federacións como

Public Services International (PSI) ou Education International (EI).

Dentro de todas estas organizacións internacionais, a loita pola diversidade afectivo sexual e os dereitos laborais das persoas traballadoras lgtbi vén emerxendo con forza nos últimos anos. Moitos sindicatos europeos están en proceso de constituír estruturas para o sindicalismo lgtbi.

Ademais, estanse a promover encontros e reunións internacionais lgtbi, aos que desde distintas organizacións de CCOO acudiron activistas para dar a coñecer a actividade realizada por CCOO.

Eventos internacionais sindicais lgtbi

«Freedom at Work» Conferencia, Amsterdam, agosto 2016

Coincidindo coa celebración do Orgullo Europeo en Amsterdam en 2017, nos días previos levouse a termo o encontro «Liberdade no traballo». Organizouno a FNV, Federación Holandesa de Sindicatos, e contou coa presenza de activistas-sindicalistas lgtbi de todo

o mundo. Así, voces de sitios como Nepal, Turquía, Canadá, EUA, Suráfrica, así como dunha boa cantidade de países europeos, uníronse para falar e debater sobre a situación do sindicalismo e as políticas a favor dos traballadores e traballadoras lgtbi en todo o planeta.

Nese encontro tiveron intervencións plenarias Ulrike Lunacek, vicepresidenta do Parlamento Europeo; Salvatore Marra, presidente da Unión de Confederacións de Xoves Europeos (ETUC/CES); Virginia Magwaza, directora do Programa Lgtbi de Dereitos Humanos en Suráfrica; Phyll Opoku-Gyimah, cofundadora e directora executiva de Orgullo Negro do Reino Unido.

Xornadas ETUC/ETUI Bruxelas, febreiro 2017

O obxectivo do encontro centrouse na creación dunha rede de traballo no ámbito da Confederación Europea de Sindicatos (CES) no que participen todas as organizacións confederais dos diferentes países. Entre as propostas que se presentaron: formación, investigación social, guías de boas

prácticas da negociación colectiva, proxectos europeos e actividades de sensibilización respecto do colectivo de traballadores/as lgtbi.

Encontro sindical europeo sobre os dereitos das persoas lgtbi, durante o WorldPride de Madrid, xuño 2017

Este encontro foi organizado de maneira conxunta por CCOO e UGT. Celebrouse os días 29 e 30 de xuño. A conferencia foi unha oportunidade para a CES e as súas organizacións afiliadas, representadas a través da rede sindical de dereitos LGB-TQI*, para fortalecer a súa cooperación na loita polos dereitos humanos, os dereitos sindicais e a igualdade para todos os traballadores e traballadoras.

A Declaración de Madrid, redactada e asinada no propio acto sindical, establece as accións sindicais actuais e futuras para facer de Europa un lugar mellor para todos, independentemente da súa orientación sexual, identidade de xénero ou expresión.

CCOO no World Pride Park do Orgullo Mundial e Europeo, Madrid, xuño 2017

CCOO ten unha longa traxectoria na defensa dos dereitos LGTBI, non só desde unha perspectiva laboral, tamén na reivindicación dos dereitos individuais do colectivo. No marco deste compromiso, o día 30 de xuño, CCOO estivo presente no World Pride Park localizado en Madrid Río (Puente del Rey).

Alí leuse un comunicado de CCOO para evidenciar o traballo do sindicato nesta semana internacional do Orgullo Mundial e Europeo celebrado en Madrid en 2017. En paralelo, CCOO tivo unha mesa con material nese espazo para informar as persoas visitantes que se aproximaron a este espazo internacional.

Organizacións internacionais

Europeas

CES/ETUC: Confederación Europea de Sindicatos

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

A CES está formada por 89 organizacións sindicais e 10 federacións europeas que se detallan a continuación:

- **EAEA:** [Federación europea de trabadores de artes y entretenimiento](#)
<https://www.iaea-globalunion.org/>
- **EUROCOP:** [Confederación europea de policía](#)
<http://www.eurocop.org/>
- **EFBWW/FETBB:** [Federación Europea de Construcción y Madera.](#)
<http://www.efbww.org>
- **EFFAT:** [Federación Europea de sindicatos de alimentación, agricultura y turismo](#)
<http://www.effat.org>

- **EFJ/FEJ:** [Federación Europea de periodistas](#)
<http://www.ifj.org>
- **IndustriAll:** [Federación Europea de trabadores de la industria y manufactura](#)
<https://news.industriall-europe.eu/>
- **EPSU:** [Federación Europea de Servicios Públicos](#)
<https://www.epsu.org/>
- **ETF:** [Federación Europea de trabadores del transporte](#)
<http://www.etf-europe.org/>
- **ETUCE/CSEE:** [Federación Europea de Educación](#)
<https://www.csee-etuce.org>
- **UNI-EUROPA:** [Federación Europea de servicios y comunicación](#)
<http://www.uni-europa.org/>
- **ETUI:** [Instituto Sindical Europeo](#)
<https://www.etui.org>

O Instituto Sindical Europeo é o centro independente de inves-

tigación e de formación da Confederación Europea de Sindicatos.

Mundiais

CSI/ITUC/IGB: Confederación Sindical Internacional

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

Defínese como a voz de trabadoras e traballadores en todo o mundo. As organizacións rexionais da CSI son:

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

PSI/ISP: Internacional de Servizos Públicos

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

EI/IE: Internacional de Educación

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

Outras organizacións que traballan no eido internacional na defensa dos dereitos lgtbi

ILGA é unha organización que representa a máis de 1.228 organizacións membros de 132 países.

As rexións da ILGA son:

- Pan África ILGA: a rexión baséase no grupo africano das Nacións Unidas.
<http://panafricailga.org/>
- ILGA Asia: a rexión asenta no grupo de Asia das Nacións Unidas (sen as illas do Pacífico e Chipre e incluído Israel)
<https://www.facebook.com/ilgaAsia/>
- ILGA-Europa: organización internacional non gobernamental independente que reúne 490 organizacións de 45 países europeos. Constituíuse como rexión en 1996.
<https://www.ilga-europe.org/>

- ILGA Latinoamérica e o Caribe (LAC): ILGALAC é a Asociación Internacional de Lesbianas, Gais, Bisexuais, Trans e Intersex para América Latina e o Caribe. Conformada por máis de 250 organizacións membros presentes en todos os países da rexión.

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

- ILGA América do Norte: a rexión comprende Canadá e os Estados Unidos de América.

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

- ILGA Oceanía (Nova Zelandia, Australia e illas do Pacífico): a rexión asenta nos Estados membros do Foro do Pacífico Sur.

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

7 Conclusións



Homenaxe ás vítimas de lgbifobia en Sitges por parte do Ambit LGTB da CONC, co-organizador dos XXVII Encontros Estatais LGTBI 2015

Como integrantes de CCOO, debemos traballar por alcanzar a igualdade real e efectiva todas as persoas na sociedade, poñendo especial atención nos ámbitos laborais.

Os avances lexislativos e sociais non foron suficientes para lograr a igualdade real das persoas lgtbi. A intención desta guía é facilitar ferramentas que, a través da formación, a información, a sensibilización... nos permitan alcanzar estas metas.

CCOO, como sindicato sociopolítico e de clase, debe ter presentes as seguintes liñas de acción:

- Ante unha situación de rexeitamento, discriminación ou acoso a persoas por motivo da súa orientación sexual, expresión e/ou identidade de xénero, hai que intervir sempre.

- Apostar pola formación, porque é a clave do coñecemento e, por tanto, do traballo de sensibilización (estar ben formado contribúe á transformación social, nunha sociedade máis xusta e libre).
- Traballar desde a acción sindical, mediante a negociación colectiva, redactando cláusulas inclusivas para os convenios que recollan todas as realidades posibles; incluíndo criterios de igualdade, matizando a igualdade por motivo de orientación sexual, expresión e/ou identidade de xénero.
- Difundir protocolos de actuación para que os delegados e delegadas que se encontren cun caso claro de discriminación por orientación sexual, expresión e/ou identidade de xénero saiban como actuar e que medidas adoptar.
- Velar pola igualdade de condicións na promoción e solicitude de permisos de todas e cada unha das persoas que están na túa empresa, especialmente das persoas trans.
- En materia de saúde laboral, considerar a lgtbifobia como causa de risco psicosocial e previr o acoso laboral por este motivo.
- Traballar para que a igualdade formal existente sexa unha igualdade real e efectiva, facéndoa extensible alén das nosas fronteiras.

Temos que aprender a transformarnos para transformar.

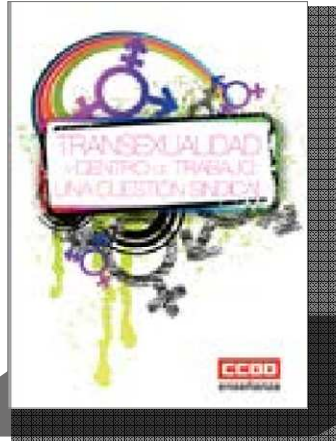
8

Recursos de CCOO



Como sindicato de clase, CCOO defende os dereitos de traballadoras e traballadores en toda a súa amplitude e diversidade. Este é o xerme do traballo que vén realizando nas diferentes estruturas federais e territoriais da organización.

A actividade de protección e defensa dos dereitos das persoas lgtbi levouse a cabo mediante a denuncia, reivindicación, mobilización. Co fin de axudar as delegadas e delegados na realización desas accións, desde a organización puxéronse á súa disposición diferentes publicacións nas que se tratan diferentes aspectos que afectan de maneira específica o colectivo lgtbi.



Transexualidad y centro de trabajo: una cuestión sindical.

FE en colaboración con FELGTB



Erradicar la LGTBfobia también es una lucha sindical.

FSC en colaboración con Asociación Diversidad y Género



Consejos para evitar agresiones homófobas cuando se practica el cruising.

FSC en colaboración con FELGTB e 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



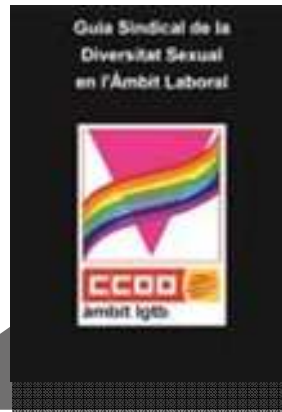
Guía sobre Negociación Colectiva y Leyes de Igualdad.

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



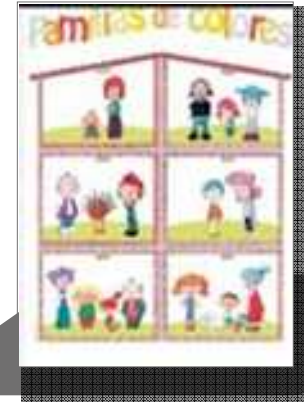
Guía LGTB en el ámbito laboral. (CAT)

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 no ámbito estatal coa Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuais e Bisexuais (FELGTB). A FELGTB é un proxecto común de máis de cincuenta asociacións de todo tipo, de cidades grandes e pequenas, de case todas as comunidades autónomas, de estudantes, de xente moza, de deportistas, de persoas con discapacidade, mulleres lesbianas, bisexuais e transexuais, persoas que viven con VIH, crentes LGTB, migrantes...

CCOO colabora coa FELGTB para traballar en prol de construír unha sociedade sen discriminacións, exclusións nin intolerancias.

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

Existen convenios con diferentes entidades no nivel de federacións, autonómico e provincial. Para informarte de cales son esas organizacións, podes consultalo no seguinte enderezo: lgtbi@ccoo.es

Colaboracións

Do conxunto de persoas que forman parte da rede lgtbi-CCOO, na elaboración desta guía así como do documento «Vocabulario para un mundo diverso», colaboraron:

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

Forman parte da rede lgtbi-CCOO traballando as políticas lgtbi nas federacións de Industria, Sanidade, Educación, Servizos e dos territorios Andalucía, Madrid, Cataluña, País Valencià e Murcia.



CCOO LGTBI

