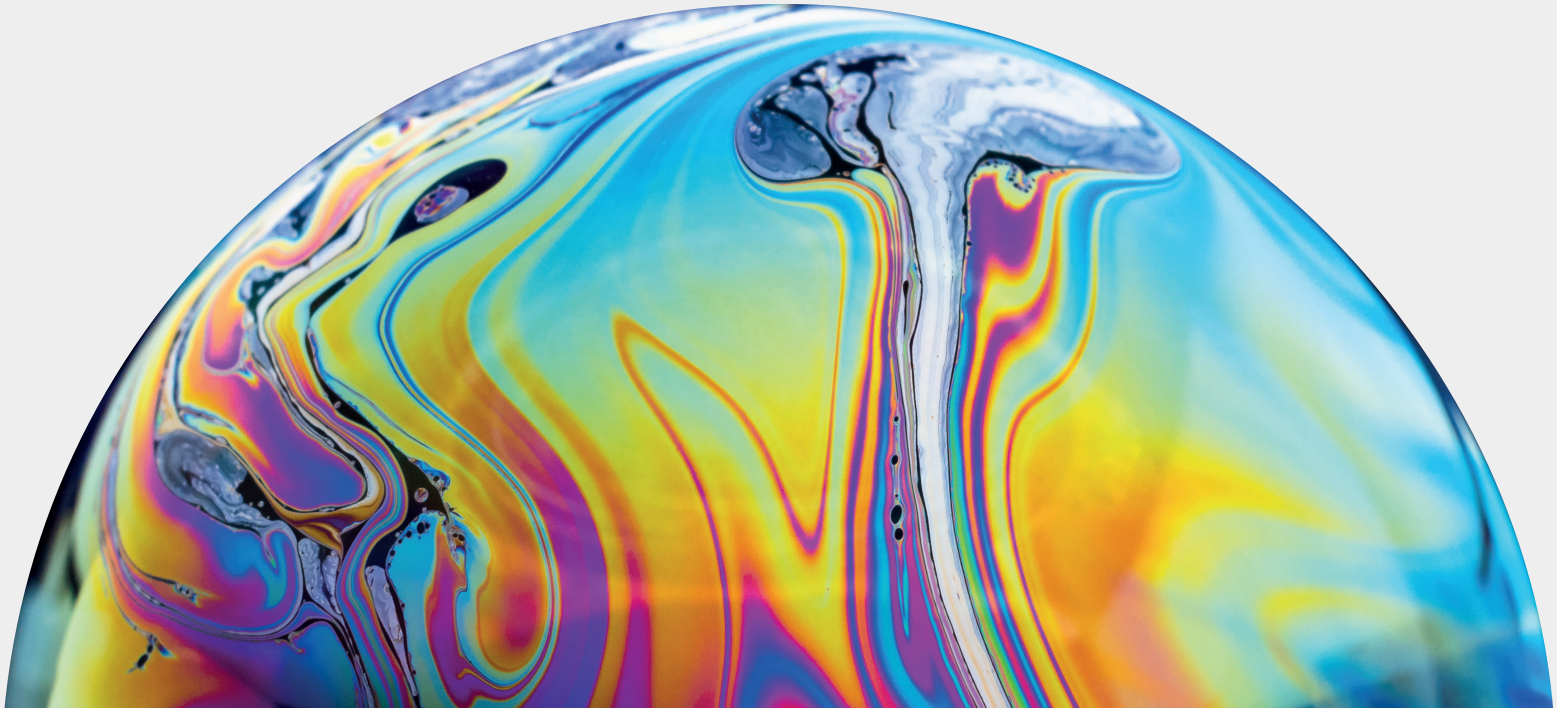
CCOO

Tú sumas +

Plataforma reivindicativa de derechos LGTBI



© CCOO 2021

Plataforma reivindicativa de derechos LGTBI

PLATAFORMA REIVINDICATIVA DE DERECHOS LGTBI+ DE CCOO:

Propuestas para la diversidad LGTBI+

1. DECLARACIÓN DE INTENCIONES

CCOO lleva años trabajando para garantizar los derechos sociales y laborales de las personas LGTBI+. La igualdad efectiva, el respeto, la dignidad y la libertad individual son derechos humanos adquiridos e inamovibles para todas las personas. Nuestro objetivo fundamental es el de combatir la discriminación, el acoso, el rechazo directo o indirecto y la violencia, especialmente en el ámbito laboral. No se puede permitir que se menoscaben los derechos de ninguna persona, en especial de las más vulnerables.

Las propuestas aquí recogidas ponen de manifiesto el sentir de CCOO ante la situación de las personas LGTBI+, habiendo alcanzado un alto consenso en el interno de la organización.

A tenor de los estudios existentes, las personas LGTBI+ presentan muchas dificultades para acceder a un puesto de trabajo, especialmente las personas trans.

Dada la especificidad de su situación es especialmente relevante la necesidad de acometer una ley que equipare sus derechos laborales y dé cobertura a la negociación de amplias medidas laborales que les facilite el acceso y el mantenimiento del empleo, y luche contra las discriminaciones y/o situaciones de acoso que se dan en la actualidad.

Amplia es la normativa que preserva los derechos contra la discriminación por motivo de orientación e identidad de género. De hecho, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha desarrollado doctrina protectora en esta materia, a partir del art. 8 del Convenio Europeo.

Después de los Principios de Yogyakarta, el desarrollo legislativo, jurídico y de las políticas públicas ha puesto de manifiesto el avance para prevenir conculcaciones de los derechos humanos, así como preservar el derecho al trabajo en óptimas condiciones de las personas LGTBI+.

En virtud del principio 12 de dicho acuerdo: *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Los Estados adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público o privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración.*

De la misma manera, el principio 13 afirma: *El derecho a la protección social y a otras medidas de protección social. Todas las personas tienen derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.*

Pero la igualdad legal no siempre viene acompañada de igualdad social.

De hecho, los últimos y pocos estudios en torno a la situación de la diversidad LGTBI+ ponen de manifiesto las dificultades que tienen no solo de acceder a un puesto de trabajo, sino también de mantenerlo y disponer de las mismas condiciones que el resto de la plantilla. Según la Guía ADIM, el 54% de personas LGTBI+ no es visible en el puesto de trabajo por miedo a las repercusiones que pueda tener e incluso a que cambie la valoración de sus compañeros y compañeras sobre ellas.

La invisibilización es el caldo de cultivo perfecto para las actitudes de LGTBI+fobia en el trabajo, así como de un aumento de estados de ansiedad, inseguridad e incluso mayor riesgo de gran estrés para quienes la sufren.

La cuestión empeora notablemente si nos referimos a personas trans, ya que un 60% de ellas han sufrido discriminación en la búsqueda de un empleo[1].

Recientemente, la Unión Europea ha marcado una estrategia de ayuda para la vivencia sin miedo de las personas LGTBI+. El Covid-19 y el confinamiento han provocado que muchas de estas personas, especialmente menores y personas trans, aumenten su aislamiento, lo que puede conllevar mayor riesgo en su seguridad y salud, incluso incrementar en algunas ocasiones las situaciones de violencia.

Para garantizar que ninguna de estas situaciones sigan produciéndose, CCOO dispone en su estructura de secretarías de igualdad y responsables en políticas LGTBI+, que, junto con la red de activistas y sindicalistas LGTBI+, trabajan incansablemente para llevar a la acción sindical sus propuestas. Fruto del trabajo colectivo nace toda esta batería de reclamaciones y reivindicaciones para abordar las diversidades LGTBI+ y preservar sus derechos en el trabajo.

Muchas son las personas LGTBI+ de CCOO que han dado el paso y se han convertido en referentes sindicalistas en el interno de la organización, en nuestras candidaturas, en el trabajo de la negociación colectiva, luchando por la igualdad en la empresa y defendiendo los derechos laborales de las personas LGTBI+. La pretensión es que seamos muchas más.

Por todo esto, las personas de CCOO hacemos de estas reivindicaciones las nuestras y daremos traslado de todas ellas en el ámbito que competa para acercarnos a un modelo laboral acorde con las necesidades y realidades LGTBI+. Así mismo, entendemos que debe incidirse en el ámbito del empleo para desarrollar propuestas que solucionen las problemáticas de emancipación y autonomía de las personas LGTBI+ en general y de las personas trans en particular, sobre todo de las mujeres trans, sin que ello suponga ningún retroceso en derechos adquiridos del resto de personas trabajadoras.

CCOO defiende la despatologización de las personas trans y apuesta por el camino de la libertad, la vivencia plena y con derechos integrales, los derechos humanos y la salud en toda su extensión.

1 La-Diversidad-LGBT-en-el-Contexto-Laboral-en-España.pdf (mpatika.com)

CCOO

Tú sumas +

Plataforma reivindicativa de derechos LGTBI

2. PRINCIPIOS GENERALES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA IGUALDAD DE TRATO LGTBI+

Es necesario establecer medidas que garanticen la igualdad de trato y prevengan, atiendan e intervengan en posibles situaciones de discriminación, violencia y acoso que afecten a todas las personas, incluidas las LGTBI+. Deben desarrollarse en varios ámbitos de intervención:

2.1 Ámbito de las administraciones públicas: uno de los ámbitos donde una persona LGTBI+ puede sentirse más vulnerable es en su relación con las administraciones públicas, como consecuencia del cambio de nombre registral. Por ello, sería deseable:

- Establecer coordinaciones interdepartamentales para garantizar las estrategias en todos los departamentos de las administraciones públicas.
- Eliminar y prohibir cualquier posibilidad de terapias de reconversión en los ámbitos estatal y autonómico.
- Trabajar en el Consejo de Participación de las Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI+) creado en junio de 2020.
- Fomentar la creación de redes de colaboración entre asociaciones, ONG, administraciones y organizaciones sindicales para lograr avances en los derechos LGTBI+.
- Impulsar la coordinación de políticas LGTBI+ en su conjunto: apoyamos la implementación de una coordinación con las diferentes administraciones y comunidades autónomas que garanticen la igualdad de estrategias en todo el Estado sin excepción y que las personas, familias y menores LGTBI+ dispongan de los mismos derechos, independientemente de su situación socioeconómica, procedencia, residencia y origen.

2.2 Ámbito de cooperación internacional: en muchas zonas del mundo no existe el mismo respeto a la vida y los derechos fundamentales de las personas LGTBI+, especialmente de las personas trans. Se ven obligadas a huir o esconderse a riesgo de perder su propia vida. Promover proyectos de cooperación internacional donde se incluyan labores de sensibilización y protección es fundamental y debe formar parte de la Marca España. Las personas LGTBI+ que viven en sociedades y culturas donde el fanatismo religioso, político, ideológico y/o social estigmatiza y condena a vivir sin los derechos básicos de cualquier ser humano, necesitan de la cooperación internacional para sobrevivir, poner sus vidas a salvo de la violencia estructural que sufren y poder aspirar a un trato digno como personas. CCOO apoyará aquellos proyectos que se muevan a favor de estos derechos.

Desde CCOO apoyamos:

- La promoción de proyectos con organizaciones LGTBI+ en las diferentes regiones del mundo para favorecer la defensa y el respeto a los derechos humanos de la población LGTBI+ a nivel global.

- La visibilización del respeto a los derechos de la población LGTBI+, la igualdad real y el pluralismo y diversidad social del Estado como parte de la Marca España.
- El desarrollo en el ámbito de la Unión Europea de la reciente estrategia de ayuda para las personas LGTBI+ a vivir sin miedo y el impulso de acciones específicas desde las instituciones europeas.

2.3 Ámbito de políticas sociales: son manifiestas las dificultades de muchas personas LGTBI+ en esta área. Y, entre ellas, el colectivo trans, especialmente las mujeres, tienen tasas de desempleo del 85%. Además, se sabe que hay un alto porcentaje de menores que abandonan los estudios obligatorios antes de finalizarlos.

La atención integral a las personas y familias debe corregir la situación de máxima precariedad y vulnerabilidad en la que viven, que se acentúa en su vejez y en contextos de dependencia. Por ello, apostamos por:

- La implementación de cuantas medidas sean necesarias para la atención integral de personas LGTBI+ de especial vulnerabilidad (solicitantes de asilo, personas con diversidad funcional, intelectual, población gitana, racializadas...).
- La oferta, por parte de las administraciones públicas, de atención especializada a mujeres trans en situación de especial vulnerabilidad, que cuente con las dotaciones económicas, materiales y de recursos humanos necesarios y facilite, en la medida de lo posible, que sean las propias personas trans quienes puedan ejercer de pares y ofrecer esta atención, siempre que dispongan de la titulación y profesionalización necesaria. De esta manera se acortaría la brecha de empleo.
- Atención integral, seguimiento y apoyo a personas LGTBI+ en situación de gran riesgo social derivado de la petición de asilo y refugio por peligro en sus países de origen.
- Garantizar el acceso de las personas LGTBI+ que cumplen con los requisitos a los recursos de Ingreso Mínimo Vital y otras prestaciones y ampliar la cobertura de estos instrumentos a la gente joven, incluidos la juventud LGTBI+, mayor de 18 años y con relaciones familiares rotas a causa de su orientación sexual y/o de género.
- Formar y sensibilizar al personal que gestiona y trabaja en los centros de personas migrantes, personas con discapacidad, centros de mayores o alojamientos para que las personas LGTBI+ en situación de exclusión habitacional puedan alojarse en ellos con total garantía de seguridad. Favorecer cuando sea posible que puedan ser gestionados por personas LGTBI+ en situación de desempleo, siempre que se acredite adecuadamente y en función del puesto la titulación o profesionalidad requerida. Igualmente, sería preciso dar formación básica a las personas usuarias de estos servicios.
- La puesta en marcha en todas las administraciones de un servicio de atención a víctimas de violencia LGTBI+fóbicas.

- La implantación de oficinas de atención de servicios de asesoramiento, atención y orientación para personas LGTBI+ (especialmente para adolescentes, jóvenes), familias y personas allegadas. Deben tener presencia en todas las comunidades autónomas con una necesaria coordinación.
- La atención a personas mayores LGTBI+ preservando el derecho a una atención especializada en contextos de protección de personas dependientes.

2.4 Ámbito sanitario: la atención sanitaria es un derecho fundamental que debe garantizarse a todas las personas. En ocasiones, la falta de preparación y formación específica sanitaria y sociosanitaria genera situaciones de discriminación y riesgo en la salud física y psicológica de las personas LGTBI+. Es clave:

- Garantizar la atención sanitaria en igualdad de condiciones. Atención integral en todas las áreas de la salud, como reconocimiento del derecho universal y adecuado a las necesidades de cada ámbito concreto, en función del desarrollo pleno de la sexualidad, orientación, identidad y expresión de género. Independientemente de la localización geográfica, deben garantizarse los derechos adquiridos a todas las personas, sin que se evidencien situaciones de menoscabo en la atención sanitaria derivada de la comunidad autónoma de referencia.
- Desarrollar cuantas medidas sean necesarias para la adecuación profesional de la atención a las personas LGTBI+ en centros hospitalarios y de atención primaria.
- Desarrollar campañas de información, sensibilización y prevención especializadas en materia LGTBI+ entre las y los profesionales de la sanidad.
- Atención por el nombre sentido de las personas trans que así lo soliciten en todos los servicios de atención primaria, especializada y hospitalaria. Incorporar en los registros administrativos el nombre sentido de dichas personas, como ya se recoge en las diferentes normativas autonómicas.
- Garantizar la protección a la salud física, sexual, psicológica y reproductiva de la población LGTBI+.
- Formación especializada obligatoria de profesionales sanitarios en los servicios de ginecología y urología para la atención de las personas LGTBI+, incluida la atención a madres lesbianas y acceso a las técnicas de reproducción asistida en la sanidad pública de toda la población LGTBI+ sin exclusión.
- Protocolos de atención y buenas prácticas en el desarrollo del entorno sanitario que garanticen una respuesta adecuada a las situaciones derivadas de la orientación, identidad, expresión de género y características sexuales.
- Ofrecer al personal sanitario formación, atención y especialización para la atención de personas con realidades intersex.
- Protocolos generales para los procesos de atención sanitaria transespecífica que garanticen la igualdad de atención en todo el Estado.

2.5 Ámbito rural y municipalismo: las dificultades que pueden encontrar las personas LGTBI+ para poder desarrollar sus vidas de manera plena en los centros urbanos resultan ser, en muchas ocasiones, mayores en los entornos rurales, donde se genera un alto riesgo de aislamiento, rechazo y discriminación. Por este motivo, creemos necesarios los siguientes puntos:

- La promoción de una política municipalista con garantías de vivencia plena para personas LGTBI+ en entornos rurales y que preserve especialmente a la infancia y a la adolescencia.

- Espacios de inclusión común donde favorecer la vivencia en comunidad y las relaciones sociales, evitando el aislamiento de las personas LGTBI+ en zonas rurales y su repercusión tanto psicológica como relacional, social y laboral.

- La promoción de una atención especializada para personas LGTBI+ en entornos rurales de localización geográfica difícil o en situaciones de aislamiento ambiental.

- El desarrollo de actuaciones específicas para la visibilización de referentes LGTBI+ que eviten situaciones de rechazo, no aceptación e incluso hostigamiento o actitudes vejatorias en pueblos de nuestra geografía, que puedan dar lugar a la huida de personas LGTBI+ a las grandes ciudades por motivos de estabilidad, salud o vivencia plena.

2.6 Ámbito de garantías administrativas y jurídicas: deberá garantizarse la adecuación de cualquier documento, en el que se especificará la referencia explícita a otras situaciones de género.-

Muchas personas LGTBI+ recorren un duro camino administrativo y jurídico que puede lesionar sus derechos civiles, lo que hace necesarias las siguientes actuaciones:

- El establecimiento de medidas de cautela ante cualquier violación de los derechos de las personas LGTBI+ y sus familias.

- La especial atención a la inclusión y la agilidad a la hora de modificar y actualizar los registros administrativos, como el cambio registral de nombre y/o sexo, que pueda afectar a cualquier situación administrativa, garantizando la inclusión del nombre sentido en todos los casos que afecten a la situación administrativa de la persona. Se evitará en todo momento la presentación de la misma documentación persistentemente que pueda generar una situación de vulnerabilidad y estrés a la persona trans que ya ha notificado oficialmente el inicio de proceso de cambio de nombre registral. Hay que garantizar la gratuidad de los trámites administrativos en el caso de los cambios de nombre registral, incluidos los privados.

- La atención especializada a las personas LGTBI+ en relación con posibles dudas sobre su situación administrativa, derechos a ejercer y asesoramiento jurídico.

• La puesta en marcha de una oficina central de atención a personas, familias y allegadas LGTBI+: atención psicológica, asesoramientos jurídicos, herramientas y recursos personales, atención a centros educativos...

2.7 Ámbito educativo: La educación es un derecho fundamental y universal que todos los seres humanos tienen a lo largo de la vida y que los poderes públicos deben garantizar, haciendo posible a todas las personas el acceso gratuito al sistema educativo, así como a otros espacios educativos familiares y sociales, asegurando la compensación a quienes se encuentran en situaciones de desventaja social. Por este motivo es necesario atender específicamente las demandas de las personas LGTBI+ en contextos educativos:

• Medidas de prevención, actuación e intervención para la eliminación de la LGTBI+fobia en todos los ámbitos educativos.

• Contenidos curriculares concretos para el conocimiento de las diversidades en todas las etapas educativas.

• Protocolos de actuación adecuados a las propias peculiaridades de los centros educativos y su enclave geográfico para garantizar y evitar las situaciones de riesgo de acoso, discriminación, *bullying* o violencia en menores y familias LGTBI+.

• Una persona responsable en cada centro para que asesore, atienda y establezca cuantas medidas sean necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades al alumnado.

• Dotar a los centros de una especialización en atención transeducativa que permita asistir adecuadamente las necesidades de menores trans.

• Puesta en funcionamiento de una oficina de atención a la diversidad LGTBI+ en todas las universidades e institutos con la participación del propio alumnado.

• Fomento de estudios especializados en materia LGTBI+.

• Abordaje pedagógico en todas las etapas educativas sobre las diversidades sexo-genéricas, de orientación, identidad y expresión de género.

• Medidas de atención a menores que no lleguen a conseguir los objetivos de etapas como consecuencia de situaciones de discriminación, acoso o *bullying*.

• Protocolos para la eliminación de conductas LGTBI+fóbicas en contextos educativos.

• Puesta en marcha de campañas de sensibilización, información y formación sobre las realidades LGTBI+ en los centros educativos.

• Incorporación de medidas consensuadas en el seno de los consejos escolares sobre las realidades LGTBI+ que faciliten la educación en diversidad. Promoción

de actividades en días señalados tales como el 17 de mayo, Día internacional contra la LGTBI+fobia.

- Actualización y adecuación de los espacios comunes en centros educativos para convertirlos en entornos seguros y no discriminatorios para las personas LGTBI+.

- Oferta de estudios sobre la memoria LGTBI+ en ámbitos educativos en educación secundaria y universitaria.

- Favorecer la formación del profesorado en materias LGTBI+.

2.8 Ámbito cultural: La historia, la memoria histórica, es un elemento fundamental para reparar la invisibilización de todo el bagaje cultural de personas LGTBI+. Es necesario dar expresión a todo el proceso de lucha y persecución que han sufrido las personas LGTBI+ a lo largo de la historia. Por este motivo, es muy importante recuperar espacios que doten de referencias históricas y culturales a las nuevas generaciones. Vemos importante:

- La promoción de las manifestaciones culturales realizadas por creadoras y creadores LGTBI+ con el objetivo de visibilizar su aportación a la cultura y las artes.

- Creación de un fondo que recoja la memoria histórica de las aportaciones de la población LGTBI+ a la cultura, la universidad y la ciencia, promoviendo su visibilización en museos, centros culturales, bibliotecas, Instituto Cervantes...

CCOO

Tú sumas +

Plataforma reivindicativa de derechos LGTBI

3. LÍNEAS ESTRATÉGICAS EN MATERIA DE EMPLEO

Desde CCOO llevamos años trabajando en la defensa de todas las personas trabajadoras, y de manera muy directa en la de las de mayor riesgo de vulnerabilidad y necesidad. La discriminación, la desigualdad y la precariedad laboral no deben considerarse como factores característicos del mercado laboral. Contra ellos lucha esta organización sindical, que, a través del diálogo social, la negociación colectiva, la reivindicación y la concertación social, identifica, corrige y elimina todos y cada uno de ellos.

Trabajar a favor los derechos de las personas trabajadoras, y especialmente de aquellas que tienen mayor dificultad, es nuestro objetivo fundacional. Por ello, uno de los ejes centrales de la propuesta de una legislación específica en materia de igualdad plena y efectiva de las personas LGTBI+ ha de ser garantizar esa igualdad en el acceso al empleo y el desarrollo profesional y personal con los mismos derechos y oportunidades que el resto de las personas, y siempre defendiendo su seguridad y libertad. Para ello, desde CCOO apostamos por:

- El fomento de los currículos ciegos en los procesos selectivos.
- El desarrollo de una estrategia global para la formación y sensibilización en diversidad sexual y de género.
- 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 negociación en los convenios colectivos de la inclusión de medidas que eliminen la discriminación laboral de las personas LGTBI+.
- 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 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.
- El análisis y la negociación en las mesas de negociación correspondientes de medidas concretas que faciliten el acceso a las personas LGTBI+ especialmente vulnerables, la mayoría mujeres trans, a puestos de empleo público, siempre respetando criterios de igualdad, mérito y capacidad del proceso.

• 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. Considerar la LGTBI+fobia como riesgo psicosocial.

• 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.

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

• La ratificación del Convenio 190 y su recomendación 206 de la OIT, sobre erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Seamos un todo que suma

CCOO
Tú sumas +
Plataforma reivindicativa de derechos LGTBI